

当社は、継続的かつ安定的な収益確保と更なる事業規模の拡大により企業価値を高めるとともに、社会から信頼を得られる透明性の高い健全な経営を実現することがコーポレートガバナンスの目的であると考えております。また、当社は顧客・従業員・株主・投資家・取引先・行政・地域社会などのステークホルダーに対する利益の最大化を常に意識した経営を心掛けており、その結果が当社の社会的存在価値の向上に繋がるものと考えております。

今後におきましても、コンプライアンス（法令遵守）の徹底ならびに経営監視・監督機能の強化を図るとともに、適時、適正かつ公平な情報開示に努め、透明性の高い健全な経営体制の確立に努めてまいります。

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組み状況や方針につきましては、以下のとおりであります。

第1章 株主の権利・平等性の確保

【基本原則1】

上場会社は、株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行うべきである。

また、上場会社は、株主の実質的な平等性を確保すべきである。

少数株主や外国人株主については、株主の権利の実質的な確保、権利行使に係る環境や実質的な平等性の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

当社は、全ての株主に対して実質的な平等性を確保するとともに、株主の権利の確保と適切な権利行使に資するため、ポジティブまたはネガティブにかかわらず速やかな情報開示を行っております。また、株主の権利を確保し株主との共同利益を向上させるため、複数名の社外取締役及び社外監査役を選任し、意思決定と監督機能の強化を図り、コーポレートガバナンスが十分に機能する体制を整備しております。

【原則1-1. 株主の権利の確保】

上場会社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう、適切な対応を行うべきである。

当社は、全ての株主に対して実質的な権利とその平等性を確保するため、積極的な情報開示や円滑な議決権行使ができる環境の整備を実施する等、適切な対応を行うよう努めております。

《補充原則》

1-1① 取締役会は、株主総会において可決には至ったものの相当数の反対票が投じられた会社提案議案があったと認めるときは、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、株主との対話その他の対応の要否について検討を行うべきである。

当社は、株主総会において可決に至った議案について、賛成票比率が著しく低い場合は、株主の意思を具体的に把握するため、当該原因の分析を行うとともに株主との対話を通じて理解を求めることとしております。

1-1② 上場会社は、総会決議事項の一部を取締役に委任するよう株主総会に提案するに当たっては、自らの取締役会においてコーポレートガバナンスに関する役割・責務を十分に果たし得るような体制が整っているか否かを考慮すべきである。他方で、上場会社において、そうした体制がしっかりと整っていると判断する場合には、上記の提案を行うことが、経営判断の機動性・専門性の確保の観点から望ましい場合があることを考慮に入れるべきである。

当社は、社外取締役4名及び社外監査役4名を選任しており、株主の立場から取締役の業務執行状況の監督機能を強化し、取締役会においてコーポレートガバナンスが十分に機能する体制を整備しております。また、当社は自己株式の取得ならびに剰余金配当に関する決議を取締役に委任しております。

1-1③ 上場会社は、株主の権利の重要性を踏まえ、その権利行使を事実上妨げることをしないよう配慮すべきである。とりわけ、少数株主にも認められている上場会社及びその役員に対する特別な権利（違法行為の差止めや代表訴訟提起に係る権利等）については、その権利行使の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

当社は、株主の権利を保護し、その権利行使を妨げることをしないよう株主名簿や株主総会議事録の閲覧請求、株主総会における株主提案、取締役の違法行為の差止め及び株主代表訴訟の提起等、会社法にて少数株主にも認められている権利について円滑に行使できる環境を整えております。

【原則1-2. 株主総会における権利行使】

上場会社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主の視点に立って、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行うべきである。

当社は、多くの株主に株主総会に出席いただけるよう招集通知の早期発送により開催日や開催場所について早期に通知するよう配慮しております。また、出席できない株主については、郵送またはインターネットによる議決権行使方法を用意することで株主が議決権を行使しやすい環境を整えております。

《補充原則》

1-2① 上場会社は、株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報については、必要に応じ適確に提供すべきである。

当社は、株主総会に相応の検討期間が必要と認められる重要な議案が提案される場合は、当社ホームページや東京証券取引所のWebサイト等を通じて速やかに情報を開示しております。

1-2② 上場会社は、株主が総会議案の十分な検討期間を確保することができるよう、招集通知に記載する情報の正確性を担保しつつその早期発送に努めるべきであり、また、招集通知に記載する情報は、株主総会の招集に係る取締役会決議から招集通知を発送するまでの間に、TDnetや自社のウェブサイトにより電子的に公表すべきである。

当社は、株主が株主総会の議案について十分検討できるよう招集通知を株主総会開催日の3週間以上前に発送するものとし、発送日以前に当社ホームページや東京証券取引所のWebサイトに開示しております。

1-2③ 上場会社は、株主との建設的な対話の充実や、そのための正確な情報提供等の観点を考慮し、株主総会開催日をはじめとする株主総会関連の日程の適切な設定を行うべきである。

当社は、監査役及び会計監査人による実効性のある監査のための十分な監査期間を確保するとともに、株主総会は、株主との対話の場であるという観点から、より多くの株主の参加が可能となるような株主総会会場の使用可否等を勘案し、株主総会の開催日を設定しております。

1-2④ 上場会社は、自社の株主における機関投資家や海外投資家の比率等も踏まえ、議決権の電子行使を可能とするための環境作り（議決権電子行使プラットフォームの利用等）や招集通知の英訳を進めるべきである。特に、プライム市場上場会社は、少なくとも機関投資家向けに議決権電子行使プラットフォームを利用可能とすべきである。

当社は、2016年6月開催の定時株主総会より議決権電子行使プラットフォームへ参加しております。招集通知の英語版については、招集通知本文及び株主総会参考書類の英訳を提供しており、当社ホームページや東京証券取引所のWebサイトに開示しております。

1-2⑤ 信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において、信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合に対応するため、上場会社は、信託銀行等と協議しつつ検討を行うべきである。

当社は、株主名簿上に記載または記録されている者が株主総会における議決権を行使できるものと判断しており、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等の実質株主が株主総会に出席し、議決権の行使や質問を行うことは、原則認めないこととしております。

【原則1-3. 資本政策の基本的な方針】

上場会社は、資本政策の動向が株主の利益に重要な影響を与え得ることを踏まえ、資本政策の基本的な方針について説明を行うべきである。

当社グループは、2025年3月期を最終年度とする中期経営計画の財務指標の方針として、ROE12%以上を掲げており当該数値を公表しております。また、当社は経営基盤の強化と同時に株主に対する利益還元を重要な経営課題として認識しており、継続的かつ安定的な配当に留意するとともに将来の成長に備えるための内部留保の充実等を総合的に勘案した上で、利益還元を努めることを基本方針としております。内部留保資金については、経営基盤の一層の強化ならびに事業規模の拡大を図るため、既存事業ならびに新規事業への投資資金として有効に活用していく旨、決算説明会や株主総会等で説明しております。

【原則1-4. 政策保有株式】

上場会社が政策保有株式として上場株式を保有する場合には、政策保有株式の縮減に関する方針・考え方など、政策保有に関する方針を開示すべきである。また、毎年、取締役会で、個別の政策保有株式について、保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に精査し、保有の適否を検証するとともに、そうした検証の内容について開示すべきである。

上場会社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための具体的な基準を策定・開示し、その基準に沿った対応を行うべきである。

当社の政策保有に関する方針及びその議決権行使についての基準は以下のとおりです。

・ 政策保有に関する方針

上場株式を保有しないことを原則とし、保有する場合は業務提携、取引の維持・強化等のビジネス上のメリットがある場合に限ること、更に定期的に取り締役員において政策保有株式の合理性・必要性を検証することを基本方針としております。また、定期的な見直しについては、取締役会で毎年、政策保有している上場株式について保有による便益やリスクが当社の加重平均資本コスト（約7.0%）に見合っているか等の項目を精査、検証し、保有意義が不十分、あるいは資本政策に合致しない保有株式については縮減を進めてまいります。

・ 政策保有株式に係る議決権の行使についての基準

政策保有株式に係る議決権行使については、提案されている議案が株主価値の毀損につながるものでないかを確認し、投資先企業の状況等を勘案した上で賛否を判断し議決権を行使してまいります。

《補充原則》

1-4① 上場会社は、自社の株式を政策保有株式として保有している会社（政策保有株主）からその株式の売却等の意向が示された場合には、取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げるべきではない。

当社は、政策保有株主からの株式の売却の意向に対しては、取引の縮減を示唆することなどにより売却等を妨げることをせず、適切に売却に応じることとしております。

1-4② 上場会社は、政策保有株主との間で、取引の経済合理性を十分に検証しないまま取引を継続するなど、会社や株主共同の利益を害するような取引を行うべきではない。

当社は、政策保有株主と取引を行う場合には、会社や株主の利益の観点から経済合理性について十分な検証を行うこととしております。

【原則1-5. いわゆる買収防衛策】

買収防衛の効果をもたらすことを企図してとられる方策は、経営陣・取締役会の保身を目的とするものであってはならない。その導入・運用については、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

当社は、買収防衛策を導入しておりません。当社の「財務及び事業の方針の決定を支配する者の在り方に関する基本方針」（会社法施行規則第118条第3号に掲げる事項）は以下のとおりであります。当社は、当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者は、モビリティ関連情報をはじめとする当社グループの事業の全体に係る幅広い知識と豊富な経験を有し、また当社を支える顧客・従業員・株主・投資家・取引先・行政・地域社会などのステークホルダーとの信頼関係を十分に理解した上で、企業価値及び株主共同の利益を中長期的に最大化できる者が望ましいと考えております。上場会社である当社の株主は、当社株式の自由な取引を通じて決定されるものである以上、特定の買付者等による買付等に応じるか否かについても、最終的には株主の判断に委ねられるべきものと考えております。

《補充原則》

1-5① 上場会社は、自社の株式が公開買付けに付された場合には、取締役会としての考え方（対抗提案があればその内容を含む）を明確に説明すべきであり、また、株主が公開買付けに応じて株式を手放す権利を不当に妨げる措置を講じるべきではない。

当社は、当社の株式が公開買付けに付された場合、株主の利益に影響を与える可能性があることから、取締役会としての考え方を速やかに開示いたします。また、その際、当社は株主が公開買付けに応じることを妨げず、株主の権利を確保いたします。

【原則1-6. 株主の利益を害する可能性のある資本政策】

支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策（増資、MBO等を含む）については、既存株主を不当に害することのないよう、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

当社は、増資やMBO等、株主の利益に影響を及ぼす可能性がある資本政策を行う際は、社外取締役ならびに社外監査役の意見を踏まえて取締役会にて検討いたします。また、必要に応じて当該資本政策の必要性・合理性について、株主に十分に説明する機会を設けてまいります。

【原則1-7. 関連当事者間の取引】

上場会社はその役員や主要株主等との取引（関連当事者間の取引）を行う場合には、そうした取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう、また、そうした懸念を惹起することのないよう、取締役会は、あらかじめ、取引の重要性やその性質に応じた適切な手続を定めてその枠組みを開示するとともに、その手続を踏まえた監視（取引の承認を含む）を行うべきである。

当社は、関連当事者間の取引に係る社内規程を設け、事前に取り締役会にて取引の合理性と取引条件の妥当性について十分に検討し、取引の可否について審議・決議することとしております。また、開示すべき重要な取引については、有価証券報告書等に取引内容を開示しております。

第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

【基本原則2】

上場会社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべきである。

取締役会・経営陣は、これらのステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けてリーダーシップを発揮すべきである。

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、顧客・従業員・株主・投資家・取引先・行政・地域社会などのステークホルダーとの協働が必要不可欠であると認識しております。また、ステークホルダーとの適切な協働を実践するため、経営理念及び行動規範を定めるとともに、適宜社内通達を通じて代表取締役社長自らのメッセージを全社員に伝達する等、ステークホルダーの権利・立場や企業倫理を尊重する企業風土の醸成に努めております。

【原則2-1. 中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定】

上場会社は、自らが担う社会的な責任についての考え方を踏まえ、様々なステークホルダーへの価値創造に配慮した経営を行いつつ中長期的な企業価値向上を図るべきであり、こうした活動の基礎となる経営理念を策定すべきである。

当社は、「挑戦を未来の力に変え 夢と感動 楽しい!で 社会に貢献することを経営理念とする」と定めしております。当該理念を具現化するため、経営計画書・社内手帳の配付等を通じて全役員・社員への浸透を図るとともに、当社ホームページ等で外部へも開示しております。

【原則2-2. 会社の行動準則の策定・実践】

上場会社は、ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、会社としての価値観を示しその構成員が従うべき行動準則を定め、実践すべきである。取締役会は、行動準則の策定・改訂の責務を担い、これが国内外の事業活動の第一線にまで広く浸透し、遵守されるようにすべきである。

当社は、法令遵守にて企業行動を実践し、社会的使命の達成に努め、経営理念の実現を目指すため、企業行動憲章を制定しております。全役員・社員が、当該行動憲章に従うことを通じて企業価値の向上に努めております。当該行動憲章は、社内イントラネットをはじめ、毎年配付される社内手帳に掲載し、随時確認することができる環境を整備しております。また、当社の価値観として特に重要な意味を持つ事項に関しては、代表取締役社長自らのメッセージを全社員へ向けた社内通達で伝達しております。

《補充原則》

2-2① 取締役会は、行動準則が広く実践されているか否かについて、適宜または定期的にレビューを行うべきである。その際には、実質的に行動準則の趣旨・精神を尊重する企業文化・風土が存在するか否かに重点を置くべきであり、形式的な遵守確認に終始すべきではない。

当社は、企業目標・経営理念を制定しており、入社時の研修において説明するとともに、四半期に一度開催される責任者会議にて説明・確認を行い、社員への浸透を図っております。

【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】

上場会社は、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について、適切な対応を行うべきである。

当社は、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への対応が中長期的な企業価値の向上に重要な要素であることを認識し、経営理念、企業行動憲章に基づき、顧客・従業員・株主・投資家・取引先・行政・地域社会などのステークホルダーと良好かつ円滑な関係の維持に努め、持続可能な社会の構築に積極的に取り組んでまいります。また、ESGをめぐる課題への取組みを継続し、その内容については当社ホームページ及び英語版ホームページにおいて開示しております。

《補充原則》

2-3①取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきである。

当社グループは、気候変動問題への対応を重要な経営課題の一つとして掲げ、事業運営における影響や対応を明確にするとともに、TCFDの提言に基づき、「ガバナンス」、「リスク管理」、「戦略」、「指標と目標」の4項目について、積極的に情報開示を推進してまいります。また、人的資本、多様性についても同様に重要な経営課題の一つとして掲げ、事業運営における戦略や対応を明確にするとともに「ガバナンス」、「戦略」、「指標と目標」について、積極的に情報開示を推進してまいります。

【原則2-4. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである。

当社は、女性の活躍を経営課題の一つとしており、社内の意識改革を含め、職場環境づくりに取り組んでおります。具体的な取り組みとして、取締役に女性を選任すること（2024年6月現在で3名）、社内イントラネットにおける女性労働者の健康確保に関する相談窓口の設置、育児休業・産前産後休業の取得、子供が生まれる際の父親の休暇取得等を推進しております。

《補充原則》

2-4①上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである。

当社は、管理部門が中心となり分科会を開催し、人的資本について適宜検討してまいります。詳細については次のとおりです。

■多様性の確保について

当社は、国籍や性別、年齢、障がいの有無などにかかわらず、全社員が主体的・能動的・自律的に、楽しく活き活きと働くことができる企業風土の実現を目指しております。そのために人材の多様性から得られる活力は重要な人的資本であると認識しており、女性や外国人、障がい者等の多様性のある採用を積極的に実施するとともに、その人材配置・育成・教育・登用等においても積極的に取り組んでいく予定となっております。

当社ホームページにおいて、女性の採用割合、女性の平均勤続年数比率、また子育てを行う労働者等の職業生活との両立を支援するための雇用環境の整備等についてその計画と定量目標を掲げております。

(<https://www.proto-g.co.jp/proto/general-html/>)

[定量的目標①]

女性の採用割合を50%以上とする

取組実績：

女性の採用拡大

2021年4月1日～ 女子学生に向けた積極的な広報の展開

2023年4月1日～ 女性の採用拡大に向けたインターンシップの実施

2025年4月1日～ 女性専用採用窓口の設置

| | 時期 | 女性採用割合 (%) | | |
|----|---------|------------|-------|------|
| | | 正社員 | アルバイト | 全体 |
| 現状 | 2024年3月 | 21.0 | 75.7 | 41.4 |
| 目標 | 2025年3月 | 47.0 | 50.0 | 48.0 |
| | 2026年3月 | 50.0 | 50.0 | 50.0 |

[定量的目標②]

男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数比率55%以上を目指す

取組実績：

男女の平均勤続年数の差異を埋める

2021年4月1日～ 男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど職場風土の改善

2023年4月1日～ 拠点をまたいだネットワーク作り支援の一環として、女性の交流機会の創出

2025年4月1日～ 社内報にて、育児休業制度や短時間勤務制度などを定期的に周知

| | 時期 | 男女の勤続年数の差異 (%) |
|----|---------|----------------|
| 現状 | 2024年3月 | 39.8 |
| 目標 | 2025年3月 | 53.5 |
| | 2026年3月 | 55.0 |

■女性、外国人の管理職への登用

当社は国籍、性別等にかかわらずその能力・成果に応じた人事評価、管理職登用を行うことを基本方針としており、2024年3月31日現在、女性社員は49名、外国人社員は1名であります。社員数に占める割合がまだ少ないことから、測定可能な管理職への登用目標を示すことは困難ではありますが、まずはそれぞれ採用実績を向上することで管理職登用の向上に取り組むこととし、今後は実績値の開示についても検討してまいります。

女性の活躍推進の観点では、子育てを行う労働者等の職業生活との両立を支援するための雇用環境の整備を積極的に行い女性のキャリア育成の選択肢が増えるよう取り組んでまいります。

■中途採用者の管理職への登用

当社は、中途入社者の管理職への登用面では多様性を確保しており、2024年3月31日現在、その登用率は77.5%です。また社員数における中途採用者の割合は78.9%であることから、採用種別における管理職登用率は偏りなく適切な範囲であると捉えております。

■社員の健康・労働環境への配慮

社員の健康・労働環境への配慮については、毎年実施する健康診断の結果を踏まえ、必要に応じて再検査の受診を勧奨しており、社員の健康管理にも十分留意しております。また、労働環境の整備により生産性の向上を図り、社員の時間外労働時間の削減を推し進めております。

【原則2-5. 内部通報】

上場会社は、その従業員等が、不利益を被る危険を懸念することなく、違法または不適切な行為・情報開示に関する情報や真摯な疑念を伝えることができるよう、また、伝えられた情報や疑念が客観的に検証され適切に活用されるよう、内部通報に係る適切な体制整備を行うべきである。取締役会は、こうした体制整備を実現する責務を負うとともに、その運用状況を監督すべきである。

当社は、内部通報に係る社内規程を制定し、社内及び社外に相談窓口及び内部通報受付窓口を設置しております。通報・相談内容に応じて、代表取締役社長を本部長とする内部通報対応本部にて調査・対応策を検討し、必要に応じて関連部署へ対応指示を行うとともに、最終的に取締役会へ経緯を報告しております。内部通報受付窓口については、当社ホームページや社内イントラネットへの掲載により、役員・社員を含む全利用対象者に周知徹底を図っております。内部通報制度は、運用実績の概要を、情報提供者の秘匿に十分配慮しつつ開示し、運用実績及び匿名のアンケート結果の分析により、必要に応じて仕組みの見直しをしております。

《補充原則》

2-5① 上場会社は、内部通報に係る体制整備の一環として、経営陣から独立した窓口の設置（例えば、社外取締役と監査役による合議体を窓口とする等）を行うべきであり、また、情報提供者の秘匿と不利益取扱の禁止に関する規律を整備すべきである。

当社は、内部通報に係る社内規程を制定し、社内内部通報受付窓口の他、監査役会及び社外取締役の合議体を窓口とする独立役員内部通報受付窓口、内部通報に係る受付業務を委嘱する法律事務所を窓口とする社外内部通報受付窓口を設置しております。また、内部通報制度運用方針及び内部通報に係る社内規程に、情報提供者の秘匿と不利益取扱の禁止に関して規定し、当社ホームページ上でも公表をしております。

【原則2-6. 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

上場会社は、企業年金の積立金の運用が、従業員の安定的な資産形成に加えて自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金が運用（運用機関に対するモニタリングなどのスチュワードシップ活動を含む）の専門性を高めてアセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、運用に当たる適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置などの人事面や運営面における取組みを行うとともに、そうした取組みの内容を開示すべきである。その際、上場会社は、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反が適切に管理されるようにすべきである。

当社は、企業年金の積立金の運用を行っていないため、財政状態への影響はありません。

第3章 適切な情報開示と透明性の確保

【基本原則3】

上場会社は、会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むべきである。

その際、取締役会は、開示・提供される情報が株主との間で建設的な対話を行う上での基盤となることも踏まえ、そうした情報（とりわけ非財務情報）が、正確で利用者にとって分かりやすく、情報として有用性の高いものとなるようにすべきである。

当社は、情報開示を重要な経営課題の一つと捉え、顧客・従業員・株主・投資家・取引先・行政・地域社会などのステークホルダーから理解を得るために、適切な情報開示を行うことが必要不可欠であると認識しております。当社は、法令に基づく情報開示以外にもステークホルダーにとって重要とされる情報（非財務情報も含む）については、当社ホームページや東京証券取引所のWebサイト等を通じて積極的に開示をしております。

【原則3-1. 情報開示の充実】

上場会社は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、会社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現するとの観点から、（本コードの各原則において開示を求めている事項のほか、）以下の事項について開示し、主体的な情報発信を行うべきである。

- (i) 会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画
- (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
- (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
- (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
- (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

- (i) 経営理念・経営戦略・中期経営計画を記載した決算説明会資料等を当社ホームページに掲載しております。
- (ii) コーポレートガバナンスに関する基本方針を当社ホームページ、コーポレート・ガバナンス報告書にて開示しております。
- (iii) 当社は、任意の指名・報酬委員会を設置しており、役員報酬の決定方針ならびに報酬額（実支給額）の決定にあたっては、同報酬委員会における審議・決定プロセスを経ることとしております。2024年3月期において、同報酬委員会は独立社外取締役である櫻井由美子氏を委員長とし代表取締役社長である神谷健司氏及び独立社外取締役である北山恵理子氏の3名で構成されており、当社が定める評価基準を基に各役員を評価（5点評価）したうえで、当該結果を基に役位別に設定された報酬額の範囲内において各役員の報酬額の妥当性を審議し、取締役会に答申を行っております。また、2025年3月期においては、独立社外取締役である北山恵理子氏を委員長とし代表取締役社長である神谷健司氏及び独立社外取締役である木全美加氏及び鈴木真理氏の4名で構成されております。

指名・報酬委員会の活動状況

| 開催時期 | 出席状況 | 主な議題 |
|----------|--------|---|
| 2023年8月 | 3名全員出席 | 2023年3月期の振り返り、基本方針の確認、課題の洗い出し 2024年3月期の指名・報酬委員会の年間計画 |
| 2023年10月 | 3名全員出席 | 取締役候補者のリストアップ 役員報酬構成の再検討 |
| 2023年12月 | 3名全員出席 | 取締役各候補者の業績及び評価とその妥当性の検証 役員報酬制度の見直しの検討、評価結果の妥当性の検証 |
| 2024年1月 | 3名全員出席 | 新役員体制決定（取締役会への答申内容決定） 役員報酬の決定（業績評価と各取締役の評価に基づき役員報酬の決定） |
| 2024年3月 | 3名全員出席 | 第46期定時株主総会における取締役候補者及び同招集通知に記載のスキルマトリックスと新任社外取締役の選任理由 |

(iv) 取締役候補者については、当社の経営理念を理解し、その役割・責務を果たすために十分な知識と経験を有すること、法令及び企業倫理の遵守に徹する見識を有することなどを総合的に判断し、選定及び指名することとしております。なお、取締役会においては、各取締役がもつ主たるスキル・キャリア・専門性を一覧化したマトリックスを作成し、会社の組織体制に応じた人数と専門分野の組合せを考慮して、取締役候補者を決定しております。社内取締役については、任意の諮問機関として設置した指名・報酬委員会の審議結果を踏まえ、各領域に精通した役員を選任することで、知識、経験、能力のバランスに配慮しております。社外取締役については、その経験、出身分野も含む多様性を意識し、指名・報酬委員会の審議結果を踏まえ、選任しております。また、当該マトリックスその他取締役選任にかかる方針等は、株主総会招集通知等において開示しております。監査役候補者については、当社グループの健全な経営と社会的信用の維持向上に努めること、独立の立場から、中立的・客観的な視点で取締役の職務執行全般を監査し、経営の健全性確保に貢献できることなどを総合的に判断し、選定及び指名することとしております。加えて、社外取締役については、中立かつ公正な客観の見地から当社経営陣に対して経営監督機能を果たせるかということについても考慮しております。また、役員の職務の執行に関する懈怠、不正の行為または法令もしくは定款に違反する重大な事実の疑義がある場合ならびに健康上の理由から職務の継続が困難となった場合には、当該役員の解任について、

取

締役会においてその手続きを行うこととしております。

(v) 取締役候補者・監査役候補者の指名理由については、株主総会招集通知にて開示しております。一方、執行役員の個々の選任理由については開示しておりません。

《補充原則》

3-1① 上記の情報の開示（法令に基づく開示を含む）に当たって、取締役会は、ひな型的な記述や具体性を欠く記述を避け、利用者にとって付加価値の高い記載となるようにすべきである。

当社は、情報開示を重要な経営課題の一つと捉え、顧客・従業員・株主・投資家・取引先・行政・地域社会などのステークホルダーにとって重要であると判断される情報を正確に伝えるため、情報開示に当たっては平易かつ具体的な記載をしております。

3-1② 上場会社は、自社の株主における海外投資家等の比率も踏まえ、合理的な範囲において、英語での情報の開示・提供を進めるべきである。

特に、プライム市場上場会社は、開示書類のうち必要とされる情報について、英語での開示・提供を行うべきである。

当社は、英語版の当社ホームページを開設するとともに、英文にて株主総会招集通知、決算説明会資料、決算短信及び統合報告書等のIR関連資料を作成・開示し、海外の投資家等へ情報提供しております。

3-1③上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。

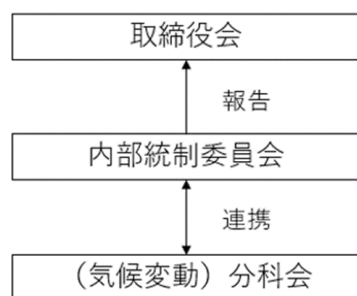
特に、プライム市場上場会社は、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、必要なデータの収集と分析を行い、国際的に確立された開示の枠組みであるTCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実を進めるべきである。

サステナビリティの取組みについては、TCFDの提言に基づき、「ガバナンス」、「リスク管理」、「戦略」、「指標と目標」の4項目について開示を推進しておりますが、気候変動問題への取組みの「指標と目標」の「目標」については、適切な開示に向けて今後も検討を継続してまいります。

(1) サステナビリティ全般

①ガバナンス

サステナビリティ全般に関わる基本方針や対応事項等については、代表取締役社長を委員長とする内部統制委員会において検討・審議をしております。内部統制委員会は毎月開催され、内部統制の状況に留まらず、サステナビリティ全般に関する各種リスク・機会を分析・評価し、短期、中/長期の対応策を検証し、強化する体制を整えております。加えて、内部統制委員会の下部に気候変動リスク・機会の洗い出しや評価などの業務を遂行するための分科会を設置しております。気候変動に係る分科会についても、毎月開催される内部統制委員会に合わせて、検討・報告を行っております。また、当社の取締役会は、当社の経営理念に則って長期ビジョンを策定するにあたり、サステナビリティ全般に関し、実効性のある経営資源の配分や事業ポートフォリオが設計されているか、また、その推進状況につき監督、議論、助言を行っております。



②戦略・方針

当社は、企業が継続的に活動していく過程において、人権を尊重するとともに、人と社会、地球の持続可能性に貢献する事業を推進していくことは重要な事項と考えております。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への対応が中長期的な企業価値の向上に重要な要素であることを認識し、あらゆる企業活動の基盤となる企業行動憲章にサステナビリティに関する規定をするとともに、当該企業行動憲章における規定に基づき、「サステナビリティ基本方針」を定め、公表をしております。また、当該方針に則ったサステナビリティ・ESGをめぐる課題へ継続して取り組み、その内容について当社ホームページ及び英語版ホームページにおいて開示しております。当社は、企業行動憲章に基づき、顧客・従業員・株主・投資家・取引先・行政・地域社会などのステークホルダーと良好かつ円滑な関係の維持に努め、持続可能な社会の構築に積極的に取り組んでまいります。企業行動憲章については、当社ホームページをご参照ください。

(<https://www.proto-g.co.jp/proto/charter.html>)

サステナビリティ基本方針

当社は、「挑戦を未来の力に変え 夢と感動 楽しい!で社会に貢献すること」を経営理念としており、社会価値(社会課題解決への貢献)と経済価値(企業価値の向上により生み出される利益)の創造を行うことで持続可能な社会の実現を目指しております。その取組みに際しては、多様なステークホルダー(顧客・従業員・株主・投資家・取引先・行政・地域社会など)と責任のある対話を通じて、社会からの要請を的確に把握し、適切な対応を行うことで社会への責任を果たしてまいります。

③リスク管理

当社グループでは、当社グループの事業に影響を及ぼす気候変動のリスクおよび機会を認識し、シナリオ分析を実施しております。異なる気象及び経済環境下においても、持続可能な事業活動を行うことを目指し、1.5℃以下シナリオ（産業革命前からの世界の平均気温上昇が1.5℃以下）及び4℃シナリオ（産業革命前からの世界の平均気温上昇が4℃以上）の両観点から考察しております。

自然災害等への危機管理体制については、有事の際、代表取締役社長を対策本部長とするリスク管理対策本部を設置する運用となっており、同対策本部は、社内部署による情報連絡チーム及び必要に応じて顧問弁護士等を含む外部アドバイザーチームで構成され、迅速な対応にて損害の拡大を防止し、これを最小限に止める体制を整えることとしております。

[人権デューデリジェンス]

当社グループが掲げるサステナビリティ基本方針を志向する上で極めて重要な視点の1つとして、人、社会、他の企業などから「選ばれる」企業になるということが挙げられます。そのなかで、企業は「人権」へ及ぼす影響を理解する必要があり、もし負の影響を与えている場合には、その影響に対して適切な措置をとり、最大限の軽減・防止を図っていく責任があります。当社グループにおいては、文書レビュー、インタビュー、従業員アンケートの回答結果を総合的に評価し人権デューデリジェンスを行った結果、サプライチェーン管理に課題が検出されました。検出された課題に対しては、ビジネスと人権に関する指導原則の“人権を尊重するという企業の責任”にて明示されている①人権方針②人権デューデリジェンスの実施③救済メカニズムの構築に則り、順次対応を行っていく予定であります。

④指標及び目標

[管理系役員・責任者及び各社より推薦された者に対する人権リスクに関する教育実施率]

| | 時期 | グループ会社参加率(%) | 参加者(人) |
|----|----------|--------------|--------|
| 実績 | 2024年3月期 | 100 | 52 |
| 目標 | 2024年3月期 | 100 | - |

(2) 気候変動問題への取り組み

当社グループは、気候変動問題への対応を重要な経営課題の一つとして掲げ、事業運営における影響や対応を明確にするとともに、TCFDの提言に基づき、「ガバナンス」、「リスク管理」、「戦略」、「指標と目標」の4項目について、情報開示を推進してまいります。

①ガバナンス

当社は、気候関連リスクを回避・低減・移転し、また気候関連機会を実現するための戦略を重要な経営課題と位置づけ、企業として適切に対応することで持続的な成長につながると考えています。そのため、取締役会は、気候関連課題に関し、実効性のある経営資源の配分や事業ポートフォリオが設計されているか、また、その推進状況につき監督、議論、助言を行っております。

②戦略

当社グループでは、当社グループの事業に影響を及ぼす気候変動のリスクおよび機会を認識し、シナリオ分析を実施しております。その結果、1.5℃以下シナリオでは、政策・法規制の動向や、顧客の嗜好の変化等が、当社グループの事業へ大きな影響を及ぼし、4℃シナリオでは災害の激甚化による営業拠点やサプライチェーン等への被害による影響が大きいくことがわかりました。気候変動による事業への影響は、世界的な脱炭素化への動きや、ユーザーの嗜好の変化等により変化してまいりますので、今後もこうした社会的動向を考慮しながら、当社グループの事業戦略に反映してまいります。[認識した気候変動リスク・機会]については、統合報告書2023をご参照ください。

https://www.proto-g.co.jp/wp-content/themes/proto/data/pdf/page/IR/library/annual/PROTO_IR2023_web.pdf?20231120

③リスク管理

気候変動問題への対応に関するリスク管理は、(1) サステナビリティ全般 ③リスク管理において、記載しております。

④指標及び目標

[指標を用いた実績]

当社グループの2023年3月期及び2024年3月期の温室効果ガス排出量総量は以下のとおりであります。今後、中長期的な視点で温室効果ガスの削減に貢献できる目標設定に向けて取り組んでまいります。

| | 2023年3月期 | 2024年3月期 |
|---|-----------|-----------|
| Scope 1：直接排出量 (t-CO ₂) | 3,154.6 | 3,925.9 |
| Scope 2：間接排出量 (t-CO ₂) | 4,238.7 | 4,685.6 |
| Scope 1 + Scope 2 小計 (t-CO ₂) | 7,393.2 | 8,611.6 |
| Scope 3：Scope 1、2 以外の間接排出量 (t-CO ₂) | 163,845.6 | 175,679.1 |

(3) 人的資本、多様性への取り組み

当社グループでは、人的資本、多様性に関しても同様に重要な経営課題の一つとして掲げ、事業運営における戦略や対応を明確にするとともに、「ガバナンス」、「戦略」、「指標と目標」について、積極的に情報開示を推進してまいります。

なお、当社グループの各社における課題及び取り組みは業種、エリア等により異なるため、当社における人的資本、多様性への取り組みを記載しております。

①ガバナンス

人的資本、多様性に関わる基本方針や対応事項等については、管理部門が中心となり分科会を開催し、個と組織の活性化を目的とし、人材ポートフォリオの把握、学びの場の提供、役員・社員エンゲージメントの向上のための施策を検討・策定しております。人的資本への投資について、当社の取締役会は、当社の企業目標、経営理念、求められる社員像に則っているかの評価を行い、長期ビジョンを策定するにあたり、実効性のある経営資源の配分や事業ポートフォリオが設計されているか、また、その推進状況につき監督、議論、助言を行っております。当社は、企業価値創造の源泉となる人的資本への投資について、積極的に経営資源を配分してまいります。

②戦略

当社は、役員・社員のノウハウは中長期的な企業価値の向上に重要な要素であると考えております。役員・社員を人財と捉えて社内研修等の成長機会の充実を図っているほか、全ての社員が仕事と生活の調和を図り、その能力を發揮できるようにするために働きやすい雇用環境の整備に努めております。

■雇用環境の整備

[子育てを行う従業員のワークライフバランスの整備]

- ・ 妊娠中や出産後の女性従業員の健康の確保について、従業員に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施
- ・ 子どもが生まれる際の父親の休暇取得の推進
- ・ 育児休業取得の推進と職場復帰しやすい環境の整備
- ・ 子どもを育てる従業員が利用できる制度の整備
- ・ 育児・介護休業法に基づく育児休業や時間外労働・深夜業の制限、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知

直近では家族手当の増額、育児時短勤務の延長（小学3年生まで）、時差出勤制度の整備など、制度の充実を図っております。

[働き方の見直しと多様な労働条件の整備]

- ・ 所定外労働の削減のための措置の実施
- ・ 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施
- ・ 在宅勤務やテレワーク等の場所にとらわれない働き方の導入

これらを支援すべく、実態に応じたテレワーク勤務制度、赴任手当の増額、またより自分らしく働けるための服装自由化等も行っております。また、2024年4月よりフレックスタイム制度を導入しております。

■次世代育成支援対策

ハローワーク（公共職業安定所）が紹介する対象労働者を短期間試行的に雇うトライアル雇用の継続・推進を通じて、労働者の職業訓練を推進しております。

■成長機会の充実

当社では、役員・社員の成長機会の充実を図ることを目的に、社内研修等を実施しております。また、サクセッションプランを支える人材プールとして機能させるための人材育成体系を導入しております。当該育成プログラムは、当社の未来を創る次世代経営層を輩出する仕組みとして位置付け、対象者を社内から選抜し、当社の経営理念に則った次世代経営層の育成を目指しております。

③指標及び目標

当社は、女性の活躍を経営課題の一つとしており、社内の意識改革を含め、職場環境づくりに取り組んでおります。具体的な取り組みとして、取締役女性を選任すること（2024年6月現在で3名）、社内イントラネットにおける女性労働者の健康確保に関する相談窓口の設置、育児休業・産前産後休業の取得、子どもが生まれる際の父親の休暇取得等を推進しております。

■多様性の確保について

当社は、国籍や性別、年齢、障がいの有無などにかかわらず、全社員が主体的・能動的・自律的に、楽しく働き活きと働くことができる企業風土の実現を目指しております。そのために人材の多様性から得られる活力は重要な人的資本であると認識しており、女性や外国人、障がい者等の多様性のある採用を積極的に実施するとともに、その人材配置・育成・教育・登用等においても積極的に取り組んでいく予定となっております。

当社ホームページにおいて、女性の採用割合、女性の平均勤続年数比率、また子育てを行う労働者等の職業生活との両立を支援するための雇用環境の整備等についてその計画と定量目標を掲げております。

(<https://www.proto-g.co.jp/proto/general-html/>)

[定量的目標①]

女性の採用割合を50%以上とする

取組実績：

女性の採用拡大

2021年4月1日～ 女子学生に向けた積極的な広報の展開

2023年4月1日～ 女性の採用拡大に向けたインターンシップの実施

2025年4月1日～ 女性専用採用窓口の設置

| | 時期 | 女性採用割合 (%) | | |
|----|---------|------------|-------|------|
| | | 正社員 | アルバイト | 全体 |
| 現状 | 2024年3月 | 21.0 | 75.7 | 41.4 |
| 目標 | 2025年3月 | 47.0 | 50.0 | 48.0 |
| | 2026年3月 | 50.0 | 50.0 | 50.0 |

[定量的目標②]

男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数比率55%以上を目指す

取組実績：

男女の平均勤続年数の差異を埋める

2021年4月1日～ 男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど職場風土の改善

2023年4月1日～ 拠点をまたいだネットワーク作り支援の一環として、女性の交流機会の創出

2025年4月1日～ 社内報にて、育児休業制度や短時間勤務制度などを定期的に周知

| | 時期 | 男女の勤続年数の差異 (%) |
|----|---------|----------------|
| 現状 | 2024年3月 | 39.8 |
| 目標 | 2025年3月 | 53.5 |
| | 2026年3月 | 55.0 |

■女性、外国人の管理職への登用

当社は国籍、性別等にかかわらずその能力・成果に応じた人事評価、管理職登用を行うことを基本方針としており、2024年3月31日現在、女性社員は49名、外国人社員は1名であります。社員数に占める割合がまだ少ないことから、測定可能な管理職への登用目標を示すことは困難ではありますが、まずはそれぞれ採用実績を向上することで管理職登用の向上に取り組むこととし、今後は実績値の開示についても検討してまいります。

女性の活躍推進の観点では、子育てを行う労働者等の職業生活との両立を支援するための雇用環境の整備を積極的に行い女性のキャリア育成の選択肢が増えるよう取り組んでまいります。

■中途採用者の管理職への登用

当社は、中途入社者の管理職への登用面では多様性を確保しており、2024年3月31日現在、その登用率は77.5%です。また社員数における中途採用者の割合は78.9%であることから、採用種別における管理職登用率は偏りなく適切な範囲であると捉えております。

■社員の健康・労働環境への配慮

社員の健康・労働環境への配慮については、毎年実施する健康診断の結果を踏まえ、必要に応じて再検査の受診を勧奨しており、社員の健康管理にも十分留意しております。また、労働環境の整備により生産性の向上を図り、社員の時間外労働時間の削減を推し進めております。

【原則3-2. 外部会計監査人】

外部会計監査人及び上場会社は、外部会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識し、適正な監査の確保に向けて適切な対応を行うべきである。

当社は、外部会計監査人の適正な監査を確保するため、監査役会やガバナンス統括室、経理・財務部門等と連携し、監査日程や監査体制の構築に努めております。

《補充原則》

3-2① 監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 外部会計監査人候補を適切に選定し外部会計監査人を適切に評価するための基準の策定
- (ii) 外部会計監査人に求められる独立性と専門性を有しているか否かについての確認

- (i) 当社監査役会では、「会計監査人の評価及び選定基準」（2015年12月制定）に基づき、外部会計監査人の監査実施状況や監査報告等を通じて、職務の実施状況の把握及び評価を行っております。
- (ii) 適宜または定期的な外部会計監査人との意見交換や監査実施状況等を通じて、独立性と専門性の有無について確認しております。なお、現在の当社外部会計監査人である有限責任 あずさ監査法人は、独立性・専門性ともに問題は無いものと認識しております。

3-2② 取締役会及び監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保
- (ii) 外部会計監査人からCEO・CFO等の経営陣幹部へのアクセス（面談等）の確保
- (iii) 外部会計監査人と監査役（監査役会への出席を含む）、内部監査部門や社外取締役との十分な連携の確保
- (iv) 外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合の会社側の対応体制の確立

- (i) 外部会計監査人と協議の上、監査スケジュールを策定し、十分な監査時間を確保しております。
- (ii) 外部会計監査人の要請に応じて代表取締役や業務執行取締役と面談時間を設けております。
- (iii) 外部会計監査人と監査役及び筆頭独立社外取締役は、四半期に1回以上の定期的な報告会を開催するとともに、適宜意見交換を行っております。また、ガバナンス統括室は監査役と適宜意見交換を行い、直近の監査状況について情報共有するとともに、適宜外部会計監査人とも情報提供しております。
- (iv) 外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合には、速やかに監査役に報告した上で、代表取締役の指示により、各業務執行取締役が中心となり迅速かつ適切に調査・是正を行い、その結果を報告する体制としております。また、監査役会は常勤監査役が中心となり、ガバナンス統括室その他関連部門と連携し調査・是正を行うこととしております。

第4章 取締役会等の責務

【基本原則4】

上場会社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、

- (1) 企業戦略等の大きな方向性を示すこと
- (2) 経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと
- (3) 独立した客観的な立場から、経営陣（執行役及びいわゆる執行役員を含む）・取締役に対する実効性の高い監督を行うこと

をはじめとする役割・責務を適切に果たすべきである。

こうした役割・責務は、監査役会設置会社（その役割・責務の一部は監査役及び監査役会が担うこととなる）、指名委員会等設置会社、監査等委員会設置会社など、いずれの機関設計を採用する場合にも、等しく適切に果たされるべきである。

当社は、社外取締役を選任することで、業務執行取締役に対する実効性の高い監督体制を構築するとともに、透明性の高い経営の実現に取り組んでおります。また、監査役については、全員を社外監査役とすることで、取締役の職務執行に対する独立性の高い経営監視・監督体制を構築しております。

【原則4-1. 取締役会の役割・責務(1)】

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）を確立し、戦略的な方向付けを行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、具体的な経営戦略や経営計画等について建設的な議論を行うべきであり、重要な業務執行の決定を行う場合には、上記の戦略的な方向付けを踏まえるべきである。

当社は、経営理念等の基本方針の策定に際して、取締役会において社外取締役の意見を取り入れながら自由闊達で建設的な議論・意見交換を行い、また、経営戦略や経営計画の策定等の重要な判断を要する場合は、経営理念等の基本方針に基づき決定しております。

《補充原則》

4-1① 取締役会は、取締役会自身として何を判断・決定し、何を経営陣に委ねるのかに関連して、経営陣に対する委任の範囲を明確に定め、その概要を開示すべきである。

当社は、毎月1回の定時取締役会に加え、必要に応じて臨時取締役会を開催しており、「取締役会規程」に定められた付議事項を審議・決議しております。取締役は、所管する業務の執行権限を持つとともに、他の取締役の行為や取締役会に上程される事項を監視・監督する役割を担っております。

4-1② 取締役会・経営陣幹部は、中期経営計画も株主に対するコミットメントの一つであるとの認識に立ち、その実現に向けて最善の努力を行うべきである。仮に、中期経営計画が目標未達に終わった場合には、その原因や自社が行った対応の内容を十分に分析し、株主に説明を行うとともに、その分析を次期以降の計画に反映させるべきである。

当社グループは、2025年3月期を最終年度とする中期経営計画を策定し公表しております。中期経営計画については、その進捗状況を每期分析するとともに、社会情勢及び経済情勢等を踏まえ見直しを行っております。また、次期の計画に変更が生じた場合は、変更の背景や内容について、決算説明会や株主総会等で株主への説明を行っております。

4-1③ 取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）や具体的な経営戦略を踏まえ、最高経営責任者（CEO）等の後継者計画（プランニング）の策定・運用に主体的に関与するとともに、後継者候補の育成が十分な時間と資源をかけて計画的に行われていくよう、適切に監督を行うべきである。

当社は、取締役会の諮問機関として任意の指名・報酬委員会を設定しております。委員会の構成員は、社外取締役が過半数を占めており、委員長を社外取締役が務めております。

また、会社の経営理念に沿ったあるべきCEO・役員・執行役員像とその評価基準が明確化されており、それに基づいて育成計画が策定実施されております。指名・報酬委員会においては適時その判断が主観的・恣意的でないか監督を行い、後継者指名プロセスの客観性と透明性を確保し、最終的に取締役会への提案を行ってまいります。

【原則4-2. 取締役会の役割・責務(2)】

取締役会は、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、経営陣からの健全な企業家精神に基づく提案を歓迎しつつ、説明責任の確保に向けて、そうした提案について独立した客観的な立場において多角的かつ十分な検討を行うとともに、承認した提案が実行される際には、経営陣幹部の迅速・果断な意思決定を支援すべきである。

また、経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを行うべきである。

当社は、経営陣幹部からの提案を会社の成長や組織の活性化に繋がるものと認識し、適宜取締役会にて審議することとしております。当該提案については、社外取締役からの多角的な意見を得ることで十分な検討を行っております。

また、経営陣の報酬については、取締役（社外取締役を除く）に対する長期インセンティブとして、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与えるとともに、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て、譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。

《補充原則》

4-2① 取締役会は、経営陣の報酬が持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、客観性・透明性ある手続に従い、報酬制度を設計し、具体的な報酬額を決定すべきである。その際、中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定すべきである。

当社は、コーポレートガバナンスに関する基本方針に基づき、継続的な企業価値向上に資するよう、また、業務執行・経営監督の機能に応じて、それぞれが適切に発揮されるよう役員報酬制度を定めております。当社の役員報酬制度の基本的な考え方は、以下のとおりとなっております。

報酬の水準については、社会情勢ならびに当社役員が担うべき機能・役割に応じた水準とするとともに、事業年度毎に業績や経営内容を考慮し、一般的な常識水準を逸脱しない額にすることとしております。なお、業績を考慮するうえでの指標としては、連結売上高及び連結営業利益を採用しております。

業務執行を担う取締役及び執行役員の報酬については、単年度の業績のみならず、中長期的な企業価値に連動する報酬を採用するとともに、現金報酬（固定報酬及び役員退職慰労金（執行役員は除く））のほか、株主価値との連動性をより強化した譲渡制限付株式報酬を設けることにより、より中長期的な企業価値向上を意識づける報酬構成としております。なお、経営の監督機能を担う社外取締役ならびに監査を担う監査役については、それぞれ適切にその役割を担うため、独立性を確保する必要があることから、譲渡制限付株式報酬は支給していません。

4-2② 取締役会は、中長期的な企業価値の向上の観点から、自社のサステナビリティを巡る取組みについて基本的な方針を策定すべきである。また、人的資本・知的財産への投資等の重要性に鑑み、これらをはじめとする経営資源の配分や、事業ポートフォリオに関する戦略の実行が、企業の持続的な成長に資するよう、実効的に監督を行うべきである。

当社は、企業行動憲章において「環境問題への取組みは、人類共通の課題であり、企業の存在と活動に必須の要件であることを認識し、『持続可能な発展』に向け、自主的、積極的に活動します。」と規定しております。当社の取締役会は、当該規定に基づいて、「サステナビリティ基本方針」を定め、サステナビリティの推進に主体的に取り組んでおります。企業価値創造の源泉となる人的資本への投資については、個と組織の活性化を目的とし、人材ポートフォリオの把握、学びの場の提供、役職員エンゲージメントの向上のための施策に積極的に経営資源を配分してまいります。また、当社の取締役会は、経営理念に則って長期ビジョンを策定し、実効性のある経営資源の配分や事業ポートフォリオに実効性があるか、その推進状況につき監督、議論、助言を行ってまいります。

サステナビリティ基本方針

当社は、「挑戦を未来の力に変え 夢と感動 楽しい！で社会に貢献すること」を経営理念としており、社会価値（社会課題解決への貢献）と経済価値（企業価値の向上により生み出される利益）の創造を行うことで持続可能な社会の実現を目指します。その取り組みに際しては、多様なステークホルダー（顧客・従業員・株主・投資家・取引先・行政・地域社会など）と責任のある対話を通じて、社会からの要請を的確に把握し、適切な対応を行うことで社会への責任を果たしてまいります。

【原則4-3. 取締役会の役割・責務(3)】

取締役会は、独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、適切に会社の業績等の評価を行い、その評価を経営陣幹部の人事に適切に反映すべきである。

また、取締役会は、適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督を行うとともに、内部統制やリスク管理体制を適切に整備すべきである。

更に、取締役会は、経営陣・支配株主等の関連当事者と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理すべきである。

当社は、社外取締役及び社外監査役により公正かつ透明性の高い取締役評価を行っております。また、株主の利益に影響を及ぼす可能性がある重要な情報が適時かつ正確に開示されるよう、内部統制やリスク管理に関する社内規程を設け、適切な管理体制を整備しております。

さらに、関連当事者との取引において利益相反が生じる場合は、必ず取締役会において審議を行い、社外取締役や監査役からの意見を求めています。

《補充原則》

4-3① 取締役会は、経営陣幹部の選任や解任について、会社の業績等の評価を踏まえ、公正かつ透明性の高い手続に従い、適切に実行すべきである。

経営陣幹部（執行役員）については、任意の指名・報酬委員会による提案に基づき、取締役会において十分な審議のもと選解任されております。

4-3② 取締役会は、CEOの選解任は、会社における最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、客観性・適時性・透明性ある手続に従い、十分な時間と資源をかけて、資質を備えたCEOを選任すべきである。

代表取締役（CEO）の選任については、経営計画の進捗状況、定量（数値）課題及び定性課題の達成度、コンプライアンス、ガバナンスの状況等の評価ならびに指名・報酬委員会からの答申に基づき、取締役会の審議を経て決定することとしております。

4-3③ 取締役会は、会社の業績等の適切な評価を踏まえ、CEOがその機能を十分発揮していないと認められる場合に、CEOを解任するための客観性・適時性・透明性ある手続を確立すべきである。

代表取締役（CEO）の解任については、経営計画の進捗状況、定量（数値）課題及び定性課題の達成度、コンプライアンス、ガバナンスの状況等の評価ならびに指名・報酬委員会からの答申に基づき、解任が必要と認められる場合においては、取締役会の審議を経て決定することとしております。

4-3④ 内部統制や先を見越した全社的なリスク管理体制の整備は、適切なコンプライアンスの確保とリスクテイクの裏付けとなり得るものであり、取締役会はグループ全体を含めたこれらの体制を適切に構築し、内部監査部門を活用しつつ、その運用状況を監督すべきである。

当社は、企業行動憲章、コンプライアンス規程及びリスク管理規程を制定し、リスク発生の未然防止ならびにリスク管理に取り組む体制を構築しております。

また、業務効率及び収益の向上と会社財産の保全に寄与することなどを目的として、ガバナンス統括室（4名）を設置しております。ガバナンス統括室は、期初に立案した監査計画に基づき、全国各支社・営業所・子会社を訪問し、主に社内諸規程と実務の照合、帳票の管理・整備状況を監査しております。監査により明らかになった指摘事項につきましては、改善の指示ならびにその後の改善結果のチェックを行い、業務改善に努めており、監査役及び会計監査人と協力体制を維持しつつ監査を実施しております。レポートラインとしては、定期的に代表取締役社長、監査役及び監査役会ならびに内部統制委員会に監査結果を報告しております。また、内部監査によって明らかになった指摘事項が発生した場合は、その内容、対策、経過について内部統制報告として取締役会に報告することとしております。監査役と当該ガバナンス統括室との連携状況につきましては、適宜意見交換を行い、直近の状況等を確認することにより、情報の共有化を図っております。定期監査に加え、毎月ガバナンス統括室が子会社からの内部統制事項の報告を受け、当該子会社における内部統制事項を定時取締役会に報告をしております。

さらに、企業行動憲章の遵守状況や社内におけるリスク管理体制の構築・運用が適切に行われているか否かを監督することを目的とし、月1回定期的に代表取締役社長を委員長とする内部統制委員会を開催し、その場において内部統制システムに係る不断の見直しが行われております。

【原則4-4. 監査役及び監査役会の役割・責務】

監査役及び監査役会は、取締役の職務の執行の監査、監査役・外部会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などの役割・責務を果たすに当たって、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客観的な立場において適切な判断を行うべきである。

また、監査役及び監査役会に期待される重要な役割・責務には、業務監査・会計監査をはじめとするいわば「守りの機能」があるが、こうした機能を含め、その役割・責務を十分に果たすためには、自らの守備範囲を過度に狭く捉えることは適切でなく、能動的・積極的に権限を行使し、取締役会においてあるいは経営陣に対して適切に意見を述べるべきである。

当社は、現在4名の監査役（うち社外監査役4名）を有しており、監査役会による経営監視・監督体制の強化を進めております。社外監査役については、公認会計士、監査役として豊富な経験と知見を有している者、金融・IT分野において豊富な経験と知見を有している者など、異なる分野で豊富な経験と知見を有している者を選任しており、当該知識や経験を活かして取締役会において適切に意見を述べております。

《補充原則》

4-4① 監査役会は、会社法により、その半数以上を社外監査役とすること及び常勤の監査役を置くことの双方が求められていることを踏まえ、その役割・責務を十分に果たすとの観点から、前者に由来する強固な独立性と、後者が保有する高度な情報収集力とを有機的に組み合わせて実効性を高めるべきである。また、監査役または監査役会は、社外取締役が、その独立性に影響を受けることなく情報収集力の強化を図ることができるよう、社外取締役との連携を確保すべきである。

当社は、監査役全員を社外監査役としており、独立性の高い監査役会となるよう努めております。また、監査役の中から3名を常勤監査役として選定し、経営陣と常時意見交換ができる体制としており、監査役が意見を述べるために十分な情報が入手できるようにしております。

【原則4-5. 取締役・監査役等の受託者責任】

上場会社の取締役・監査役及び経営陣は、それぞれの株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、会社や株主共同の利益のために行動すべきである。

当社は、株主からの受託者責任を果たすため、情報開示を重要な課題と捉えており、情報開示や対話を通じて、顧客・従業員・株主・投資家・取引先・行政・地域社会などのステークホルダーが必要とする情報の提供を積極的に行っております。

また、当社は社外取締役を4名選任しており、それぞれ企業経営者、他の企業出身者、公認会計士、弁護士であることから、異なる分野で豊富な経験と知見を有しており、株主の視点に立ち、経営に対する取締役の業務執行監督や経営計画への意見等を積極的に述べております。

【原則4-6. 経営の監督と執行】

上場会社は、取締役会による独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保すべく、業務の執行には携わらない、業務の執行と一定の距離を置く取締役の活用について検討すべきである。

当社は、非業務執行の社外取締役を4名選任しており、取締役会等において独立かつ客観的な立場から意見を述べることで、経営監督の実効性を確保しております。

【原則4-7. 独立社外取締役の役割・責務】

上場会社は、独立社外取締役には、特に以下の役割・責務を果たすことが期待されることに留意しつつ、その有効な活用を図るべきである。

- (i) 経営の方針や経営改善について、自らの知見に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る、との観点からの助言を行うこと
- (ii) 経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行うこと
- (iii) 会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督すること
- (iv) 経営陣・支配株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役に適切に反映させること

当社は、独立社外取締役を4名選任しており、それぞれ企業経営者、他の企業出身者、公認会計士、弁護士であることから、異なる分野で豊富な経験と知見を有しております。当該知識と経験に基づき、取締役の業務執行の監督、経営方針や経営計画等に対する意見及び会社と経営陣・支配株主等との利益相反の監督等を行っております。

【原則4-8. 独立社外取締役の有効な活用】

独立社外取締役は会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように役割・責務を果たすべきであり、プライム市場上場会社はそのような資質を十分に備えた独立社外取締役を少なくとも3分の1（その他の市場の上場会社においては2名）以上選任すべきである。

また、上記にかかわらず、業種・規模・事業特性・機関設計・会社をとりまく環境等を総合的に勘案して、過半数の独立社外取締役を選任することが必要と考えるプライム市場上場会社（その他の市場の上場会社においては少なくとも3分の1以上の独立社外取締役を選任することが必要と考える上場会社）は、十分な人数の独立社外取締役を選任すべきである。

当社は、取締役会において、独立した立場からの意見を踏まえた意思決定を行うことを目的とし、独立社外取締役を4名選任しております。取締役会の全構成員のうち社外取締役が占める割合は、3分の1以上となっており、当社の現状の事業状況を踏まえても、十分な体制が構築されているものと考えております。

《補充原則》

4-8① 独立社外取締役は、取締役会における議論に積極的に貢献するとの観点から、例えば、独立社外者のみを構成員とする会合を定期的で開催するなど、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図るべきである。

当社は、独立社外取締役及び社外監査役による意見交換等を目的とした会合を毎月開催しているとともに、各独立社外取締役は、独立した客観的な立場に基づき、代表取締役、監査役と適宜意見交換を行っております。

また、各独立社外取締役の意見に基づき、必要に応じて代表取締役に説明や改善を求める等、会社の持続的な成長と企業価値の向上に取り組んでおります。

さらに、独立社外取締役は、必要に応じて管理職向けの会議に参加し、執行役員や社員と話す機会を増やす等、業務執行状況を独立社外取締役がより正確に把握できるよう、環境を整備しております。

4-8② 独立社外取締役は、例えば、互選により「筆頭独立社外取締役」を決定することなどにより、経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携に係る体制整備を図るべきである。

当社は、独立社外取締役4名の互選により、筆頭独立社外取締役を選定しております。筆頭独立社外取締役は、経営陣や監査役、監査役会ならびに社内に関連部署と連携し、連絡・調整や情報共有ができる体制を整備しております。

4-8③ 支配株主を有する上場会社は、取締役会において支配株主からの独立性を有する独立社外取締役を少なくとも3分の1以上（プライム市場上場会社においては過半数）選任するか、または支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引・行為について審議・検討を行う、独立社外取締役を含む独立性を有する者で構成された特別委員会を設置すべきである。

当社は、東証が定める支配株主の定義には該当する支配株主は有していませんが、少数株主の利益保護の意義や利益相反リスクの監督の必要性については理解しており、独立社外取締役は客観的視点で独立性をもって経営の監視を遂行しております。

【原則4-9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

取締役会は、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、独立社外取締役となる者の独立性をその実質面において担保することに主眼を置いた独立性判断基準を策定・開示すべきである。また、取締役会は、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を独立社外取締役の候補者として選定するよう努めるべきである。

当社は、独自の判断基準は策定していませんが、会社法ならびに金融商品取引所の定める社外性及び独立性基準に則り、独立社外取締役を選定しており、またその資質においても問題はないものと判断しております。

【原則4-10. 任意の仕組みの活用】

上場会社は、会社法が定める会社の機関設計のうち会社の特性に応じて最も適切な形態を採用するに当たり、必要に応じて任意の仕組みを活用することにより、統治機能の更なる充実を図るべきである。

当社は、内部統制システムの不断の見直しによりその改善を図り、効率的かつ適法な企業体制の構築・維持・向上を推進することを目的として、定期的に内部統制委員会を開催しております。当該委員会は代表取締役社長を委員長としており、議論された内容については、適宜取締役会に報告する等して、コーポレートガバナンスの強化を図っております。

《補充原則》

4-10①上場会社が監査役会設置会社または監査等委員会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していない場合には、経営陣幹部・取締役の指名（後継者計画を含む）・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする独立した指名委員会・報酬委員会を設置することにより、指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、これらの委員会の適切な関与・助言を得るべきである。

特に、プライム市場上場会社は、各委員会の構成員の過半数を独立社外取締役とすることを基本とし、その委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等を開示すべきである。

当社は、現在4名の独立社外取締役を有しております。取締役会の過半数には達していませんが、独立社外取締役が過半数を占める任意の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しております。

また、取締役のうち3分の1以上を独立社外取締役が占める体制により、コーポレートガバナンスの強化を図っております。

【原則4-11. 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきである。また、監査役には、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者が選任されるべきであり、特に、財務・会計に関する十分な知見を有している者が1名以上選任されるべきである。

取締役会は、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行うことなどにより、その機能の向上を図るべきである。

当社は、取締役会が実効的にその役割・責務を果たすために、当社主力事業の経験者を中心に各分野に精通した業務執行取締役（男性8名）と、企業経営者、他の企業の出身者、公認会計士、弁護士である非業務執行の社外取締役（男性1名、女性3名）を選任しております。また、監査役会は監査役4名（全員が社外監査役）で構成されており、適切な経験・能力・知識を有する者が選任されております。なお、監査役において、財務・会計に関する十分な知見を有する者として1名を選任しております。

《補充原則》

4-11①取締役会は、経営戦略に照らして自らが備えるべきスキル等を特定した上で、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を定め、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をはじめ、経営環境や事業特性等に応じた適切な形で取締役の有するスキル等の組み合わせを取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示すべきである。その際、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含めるべきである。

取締役会においては、各取締役がもつ主たるスキル・キャリア・専門性を一覧化したマトリックスを作成し、会社の組織体制に応じた人数と専門分野の組合せを考慮して、取締役候補を決定しております。社内取締役については、任意の諮問機関として設置した指名・報酬委員会の審議結果を踏まえ、各領域に精通した役員を選任することで、知識、経験、能力のバランスに配慮しております。社外取締役については、その経験、出身分野も含む多様性を意識し、選定しております。また、当該マトリックス、その他取締役選任にかかる方針等は、株主総会招集通知等において開示しております。

なお、現在、当社取締役会は、社外取締役4名を含む12名で構成されております。社外取締役3名は女性、1名は男性であり、また1名は他社での経営経験を有する者となっております。

【取締役会スキルマトリックス】

| 役職 | 氏名 | 企業経営 | 法務・コンプライアンス | 財務会計・税務 | マーケティング・営業 | IT・デジタル | 人材育成開発 |
|--------------|--------|------|-------------|---------|------------|---------|--------|
| 代表取締役 会長 | 横山 博一 | ○ | ○ | | | | ○ |
| 代表取締役 社長 | 神谷 健司 | ○ | ○ | | ○ | | |
| 代表取締役 副社長 | 宗平 光弘 | ○ | | | ○ | ○ | |
| 専務取締役 | 横山 宗久 | ○ | ○ | ○ | | | |
| 専務取締役 | 白木 享 | ○ | | | ○ | ○ | |
| 専務取締役 | 兔洞 則之 | ○ | | | ○ | | ○ |
| 常務取締役 | 清水 茂代司 | ○ | ○ | ○ | | | |
| 取締役 | 松沢 章博 | ○ | | | ○ | ○ | |
| 社外取締役 | 北山 恵理子 | ○ | | | ○ | | ○ |
| 社外取締役 | 梶浦 雅巳 | ○ | | | ○ | | ○ |
| 社外取締役 | 木全 美加 | | | ○ | | | |
| 社外取締役 | 鈴木 真理 | | ○ | | | | |

4-11② 社外取締役・社外監査役をはじめ、取締役・監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役・監査役の業務に振り向けるべきである。こうした観点から、例えば、取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめるべきであり、上場会社は、その兼任状況を毎年開示すべきである。

当社は、取締役・監査役の他の上場会社の役員兼任状況について、株主総会招集通知、有価証券報告書等にて開示しております。社外取締役4名については、当社グループ以外の他の上場会社の社外取締役等を兼務しておりますが、社内取締役は全員、当社グループ以外の他の上場会社の役員は兼任しておらず、当社取締役の業務に専念できる体制となっております。また、常勤監査役3名は、他の上場会社の役員を兼任しておらず、当社監査役の業務に常時専念できる体制となっております。

4-11③ 取締役会は、毎年、各取締役の自己評価なども参考にしつつ、取締役会全体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べきである。

当社は、毎年3月に取締役、監査役及び執行役員に対し、「取締役会全体の実効性に係る自己評価アンケート」を実施しており、当該分析・評価の結果は取締役会に報告されており、評価結果については当社ホームページに開示しております。

(<https://www.proto-g.co.jp/IR/library/corporategovernance.html>)

2024年3月期の評価方法・プロセスと結果の概要は以下の通りです。

実施方法

- ・アンケート形式（選択及び記述式）にて実施
- ・アンケートは無記名で「取締役」、「社外取締役」、「監査役」、「執行役員」のみ記載

主な評価項目

- ① 取締役会の役割・責務について
- ② 取締役会の実効性確保の前提条件について
- ③ 取締役会の運営について
- ④ 自己評価について
- ⑤ 独立社外取締役及び監査役について
- ⑥ ガバナンスについて
- ⑦ サステナビリティについて
- ⑧ 資本コストと株価を意識した経営について

自己評価の結果（概要）

自己評価アンケートの結果、当社の取締役会は概ね適切に機能しており、取締役会の実効性が確保されていることを確認いたしました。特に、取締役会の役割・責務については、会社の目指すところ(企業目標・経営理念等)への理解があり、取締役会の運営については、質の高い情報が提供されており議案内容が明確であるため高評価となりました。一方、サステナビリティについては、今後も中長期的な企業価値向上に向けて具体的な取り組みを検討する必要があるという意見がありました。

【原則4-12. 取締役会における審議の活性化】

取締役会は、社外取締役による問題提起を含め自由闊達で建設的な議論・意見交換を尊ぶ気風の醸成に努めるべきである。

当社では、社外取締役が自身の豊富な経験と知識に基づき取締役会において意見を述べるとともに、必要に応じて改善提案等を行っております。

《補充原則》

4-12① 取締役会は、会議運営に関する下記の取扱いを確保しつつ、その審議の活性化を図るべきである。

- (i) 取締役会の資料が、会日に十分に先立って配布されるようにすること
- (ii) 取締役会の資料以外にも、必要に応じ、会社から取締役に対して十分な情報が（適切な場合には、要点を把握しやすいように整理・分析された形で）提供されるようにすること
- (iii) 年間の取締役会開催スケジュールや予想される審議事項について決定しておくこと
- (iv) 審議項目数や開催頻度を適切に設定すること
- (v) 審議時間を十分に確保すること

- (i) 取締役会資料は、取締役会開催日の2日前に電子媒体によって出席者に配布されております。
- (ii) 上申資料以外にも必要に応じて参考資料が配布されております。
- (iii) 年間の取締役会開催日程については、事業年度開始前に取締役及び監査役へ通知されております。予想される審議事項についても、事前に決定がなされている場合は、予め取締役会開催日程に付して通知されております。
- (iv) 審議項目数は、適切な範囲内で設定し、慎重に審議しております。開催頻度は定時取締役会を毎月開催するとともに、必要に応じて臨時取締役会を開催しており、適切な回数を設定しております。
- (v) 取締役会では審議項目を十分に審議できる時間を確保しております。

【原則4-13. 情報入手と支援体制】

取締役・監査役は、その役割・責務を実効的に果たすために、能動的に情報入手すべきであり、必要に応じ、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。

また、上場会社は、人員面を含む取締役・監査役の支援体制を整えるべきである。取締役会・監査役会は、各取締役・監査役が求める情報の円滑な提供が確保されているかどうかを確認すべきである。

当社は、取締役・監査役が職務執行に必要な情報について定期的に各部門から報告する体制を構築しております。また、取締役・監査役が追加的に必要と判断した情報については、関連する部門に提供を求め、情報提供を求められた部門は、要請に基づき、速やかに情報や資料を提供するようにしております。

《補充原則》

4-13① 社外取締役を含む取締役は、透明・公正かつ迅速・果敢な会社の意思決定に資するとの観点から、必要と考える場合には、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。また、社外監査役を含む監査役は、法令に基づく調査権限を行使することを含め、適切に情報入手を行うべきである。

当社では、取締役が適切な意思決定を行うため、自身が保有する情報に不足がある場合は、関連する部門へ情報や資料の提供を求めています。なお、リスクテイクの妥当性について社外取締役が適切に判断できるよう、業務執行の意思決定に必要な情報を社外取締役が適宜入手できるよう体制を構築しております。

監査役は、取締役やガバナンス統括室と連携し、監査を行うに当たって必要となる情報収集を行うとともに、収集した情報に不足がある場合は、常勤監査役が中心となり、取締役や関連する部門に対し説明・必要とする情報や資料の提供を求め、取締役及び監査役から要請を受けた部門は、適宜情報や資料を提供しております。

4-13② 取締役・監査役は、必要と考える場合には、会社の費用において外部の専門家の助言を得ることも考慮すべきである。

当社は、取締役会による適切な意思決定を可能にするため、外部の専門家から助言を得ることは重要であると考えております。また、取締役・監査役が、業務遂行上、コンサルタントや弁護士等、第三者の助言を得た際に生じる費用負担については、会社に請求できることとなっております。

4-13③ 上場会社は、取締役会及び監査役会の機能発揮に向け、内部監査部門がこれらに対しても適切に直接報告を行う仕組みを構築すること等により、内部監査部門と取締役・監査役との連携を確保すべきである。また、上場会社は、例えば、社外取締役・社外監査役の指示を受けて会社の情報を適確に提供できるよう社内との連絡・調整にあたる者の選任など、社外取締役や社外監査役に必要な情報を適確に提供するための工夫を行うべきである。

当社は、社内における諸問題の早期解決を図るため、ガバナンス統括室と取締役・監査役との連携を強化しております。ガバナンス統括室における監査結果は代表取締役社長、監査役及び監査役会ならびに内部統制委員会へ報告されており、問題点等がある場合は、適宜改善指示がなされております。

ガバナンス統括室は、期初に立案した監査計画に基づき、全国各支社・営業所・子会社を訪問し、主に社内諸規程と実務の照合、帳票の管理・整備状況を監査しております。監査により明らかになった指摘事項につきましては、改善の指示ならびにその後の改善結果のチェックを行い、業務改善に努めており、監査役及び会計監査人と協力体制を維持しつつ監査を実施しております。レポートラインとしては、定期的に代表取締役社長、監査役及び監査役会ならびに内部統制委員会に監査結果を報告しております。また、内部監査によって明らかになった指摘事項が発生した場合は、その内容、対策、経過について内部統制報告として取締役会に報告することとしております。監査役と当該ガバナンス統括室との連携状況につきましては、適宜意見交換を行い、直近の状況等を確認することにより、情報の共有化を図っております。定期監査に加え、毎月ガバナンス統括室が子会社からの内部統制事項の報告を受け、当該子会社における内部統制事項を定時取締役会に報告をしております。

また、当社は社外取締役や社外監査役が社内との連絡・調整を行う際、仲介役となる特定の部門は設置していませんが、各担当取締役を通じて社内の各部門が社外取締役や社外監査役の依頼を受け付けられる体制を整えております。

【原則4-14. 取締役・監査役トレーニング】

新任者をはじめとする取締役・監査役は、上場会社の重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を適切に果たすため、その役割・責務に係る理解を深めるとともに、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めるべきである。このため、上場会社は、個々の取締役・監査役に適合したトレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行うべきであり、取締役会は、こうした対応が適切にとられているか否かを確認すべきである。

当社は、取締役、監査役及び執行役員に対し職責や業務上必要な知識の習得や適切な更新等のために、社外講習会への参加を促しております。その際の費用負担については、会社に請求できることとなっております。

《補充原則》

4-14① 社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役は、就任の際には、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を取得し、取締役・監査役に求められる役割と責務（法的責任を含む）を十分に理解する機会を得るべきであり、就任後においても、必要に応じ、これらを継続的に更新する機会を得るべきである。

当社は、取締役及び監査役が各自所属する団体のセミナー等において、各人の判断で必要な知識の習得や適切な更新を行っており、コーポレートガバナンスをはじめ、事業・財務・組織マネジメントにかかる適切な知識を習得・更新する機会を得ております。その際の費用負担については、会社に請求できることとなっております。

また、毎年3月に「取締役会全体の実効性に係る自己評価アンケート」を実施しており、取締役、監査役及び執行役員はそれぞれが適切な経営判断を行うため、コーポレートガバナンスをはじめ、事業・財務・組織マネジメントにかかる適切な知識を習得・更新しているか自己評価を行っております。

4-14② 上場会社は、取締役・監査役に対するトレーニングの方針について開示を行うべきである。

当社は、取締役、監査役及び執行役員に対し職責や業務上必要な知識の習得や適切な更新等のために、社外講習会への参加や東京証券取引所が提供する上場会社向けeラーニングの受講等を促しております。

第5章 株主との対話

【基本原則5】

上場会社は、その持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主総会の場以外においても、株主との間で建設的な対話を行うべきである。

経営陣幹部・取締役（社外取締役を含む）は、こうした対話を通じて株主の声に耳を傾け、その関心・懸念に正当な関心を払うとともに、自らの経営方針を株主に分かりやすい形で明確に説明しその理解を得る努力を行い、株主を含むステークホルダーの立場に関するバランスのとれた理解と、そうした理解を踏まえた適切な対応に努めるべきである。

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を果たすためには、常日頃から株主と積極的な対話を行い、株主の意見や要望を経営に反映させ、株主とともに当社を成長させていくことが重要であると認識しております。また、当社は代表取締役社長を中心とするIR体制を整備し、当社の経営戦略や経営計画に対する理解を得るため、株主や投資家との対話の場を設けております。さらに、株主や投資家からの意見は、適宜取締役会に報告され、当社の経営にフィードバックする体制を構築しております。

【原則5-1. 株主との建設的な対話に関する方針】

上場会社は、株主からの対話（面談）の申込みに対しては、会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、合理的な範囲で前向きに対応すべきである。取締役会は、株主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を検討・承認し、開示すべきである。

当社は、経理・財務部門担当執行役員がIRを担当しており、経理財務部財務をIR担当部署としております。株主や投資家に対しては、四半期ごとに代表取締役社長と経理・財務部門担当執行役員による説明会を開催しております。また、証券会社等が企画する個人投資家向け説明会にも適宜参加しております。

また、株主との適切な対話を促進するために必要と認められる場合は、株主の希望や面談の目的・内容の重要性等に応じて、取締役・執行役員の中から適任者が面談に対応し、株主との建設的な対話を持つ機会を設けております。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】 【英文開示有り】

当社は、現状分析を踏まえた成長戦略や資本収益性目標（ROEの目標）を含む経営計画を策定・公表しております。なお、資本収益性であるROE（自己資本利益率）については、目標の設定及び目標達成への課題と対策を公表しており、ROIC（投下資本利益率）、市場評価であるPBR（株価純資産倍率）、PER（株価収益率）については、対策を公表しております。また、資本コストであるWACC（加重平均資本コスト（CAPMを用いて算出））、株主資本コスト（CAPMを用いて算出）についても当社にて算出し公表しております。

具体的な内容につきましては、2022年3月期末に公表した「新中期3ヶ年計画（2023年3月期～2025年3月期）」及び2024年3月期末に公表した決算概要をご参照ください。

(https://www.proto-g.co.jp/uploadcheck/?referer=/upload/file/ir_kessan_list/4598/35fa13f454644703ef69d19e95e20b98.pdf)

(https://www.proto-g.co.jp/uploadcheck/?referer=/upload/file/ir_kessan_list/5513/ae823b5d23489b1f4d417bf753725caa.pdf)

方針・目標

当社グループは、資本コストを意識した経営を推進しており、資本コストを上回るリターンの持続的な創出を目指しております。その実現に向けて、成長投資の推進・財務健全性の確保・ステークホルダーへの還元強化のバランスのもと、事業成長を図ってまいります。

《補充原則》

5-1① 株主との実際の対話（面談）の対応者については、株主の希望と面談の主な関心事項も踏まえた上で、合理的な範囲で、経営陣幹部、社外取締役を含む取締役または監査役が面談に臨むことを基本とすべきである。

当社は、四半期ごとに開催する決算説明会において、代表取締役社長自身が説明しております。

また、アナリスト、機関投資家との個別面談等については、代表取締役社長もしくはIRを担当する経理・財務部門担当執行役員が対応しております。

5-1② 株主との建設的な対話を促進するための方針には、少なくとも以下の点を記載すべきである。

- (i) 株主との対話全般について、下記 (ii) ~ (v) に記載する事項を含めその統括を行い、建設的な対話を実現するように目配りを行う経営陣または取締役の指定
- (ii) 対話を補助する社内のIR担当、経営企画、総務、財務、経理、法務部門等の有機的な連携のための方策
- (iii) 個別面談以外の対話の手段（例えば、投資家説明会やIR活動）の充実に関する取組み
- (iv) 対話において把握された株主の意見・懸念の経営陣幹部や取締役会に対する適切かつ効果的なフィードバックのための方策
- (v) 対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策

- (i) 当社は、経理・財務部門担当執行役員がIRを担当しております。
- (ii) 経理財務部財務がIR担当部署として、管理部等と連携し、株主への説明に必要な情報を日常的に収集できる体制を構築しております。
- (iii) 四半期ごとに代表取締役社長と経理・財務部門担当執行役員による説明会を開催しております。また、証券会社等が企画する個人投資家向け説明会にも適宜参加しております。
- (iv) 経理財務部財務が取締役会にIR活動報告書を提出し、株主や投資家からの意見を経営に活かすことができるようフィードバックしております。
- (v) 機密情報やインサイダー取引に関する規程を制定し、当社の全役員・社員が適切な情報管理に努めるとともに、IR担当者は株主や投資家との対話において、インサイダー情報の漏洩がないよう、原則2名体制で面談を実施するなど情報管理の徹底を図っております。

資本市場との対話については、以下のとおりであります。

IR・SR活動実績

| 活動 | 回数 | 主な対応者・活動 |
|--------------------|------|--|
| 決算説明会 | 4回 | 代表取締役社長、経理・財務部門担当執行役員による四半期ごとの説明会及び質疑応答 |
| 機関投資家・アナリスト等との個別面談 | 123回 | 代表取締役社長、経理・財務部門担当執行役員、IR担当者による個別面談（オンライン・対面） |
| 個人投資家向け説明会（オンライン） | 1回 | 代表取締役社長による説明会及び質疑応答 |
| 株主総会 | 1回 | 全ての取締役及び監査役が出席、代表取締役社長による事業報告及び質疑応答 |
| 取締役へのフィードバック | 4回 | 決算説明会及び個別面談における質疑応答内容のフィードバック |

主な対話のテーマと成果

| テーマ | 成果 |
|---------------------|-----------------------------------|
| 成長戦略の具体的な内容の開示 | 事業シナジー、グループシナジーの構想・戦略とM&A方針の開示の充実 |
| 資本コストと株価を意識した経営について | 株主還元の強化、指標に対する分析と対策の開示の充実 |
| サステナビリティ開示の拡充 | 2023年より統合報告書を発行（日本語、英語） |

5-1③ 上場会社は、必要に応じ、自らの株主構造の把握に努めるべきであり、株主も、こうした把握作業にできる限り協力することが望ましい。

当社は、四半期ごとに株主名簿上の株主構造を把握するとともに、必要に応じて実質株主調査の実施を検討しております。

【原則5-2. 経営戦略や経営計画の策定・公表】

経営戦略や経営計画の策定・公表に当たっては、自社の資本コストを的確に把握した上で、収益計画や資本政策の基本的な方針を示すとともに、収益力・資本効率等に関する目標を提示し、その実現のために、事業ポートフォリオの見直しや、設備投資・研究開発投資・人的資本への投資等を含む経営資源の配分等に関し具体的に何を実行するのかについて、株主に分かりやすい言葉・論理で明確に説明を行うべきである。

2025年3月期を最終年度とする中期経営計画を策定し、当社ホームページにて決算説明会資料等で公表するとともに、決算説明会等を通じ、目標達成に向けた具体的な施策を説明しております。

中期経営計画については、その進捗状況を每期分析するとともに、社会情勢及び経済情勢等を踏まえ見直しを行っております。また、次期の計画に変更が生じた場合は、変更の背景や内容について、改めて決算説明会や株主総会等で説明を行っております。

《補充原則》

5-2① 上場会社は、経営戦略等の策定・公表に当たっては、取締役会において決定された事業ポートフォリオに関する基本的な方針や事業ポートフォリオの見直しの状況について分かりやすく示すべきである。

2025年3月期を最終年度とする中期経営計画において、事業ポートフォリオに関する基本的な方針を記載しております。進捗や見直しについては、決算説明資料等及び事業報告等において開示しております。