

## コーポレートガバナンス・コードに関する当社の取り組みについて

2025年6月24日

幼児活動研究会株式会社

経営企画室

<https://www.youji.co.jp/>

### 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、株主に対して実質的な平等性を確保すると共に、株主の権利の確保と適切な権利行使に貢献するため、適時適切な情報開示に努めております。

また当社では、少数株主や外国人株主の権利の確保が公平かつ適切に権利行使することができる環境整備や実質的な平等性の確保に努めております。

#### 【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、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利を実質的に確保するために、迅速かつ積極的な情報開示や円滑な議決権行使や対話の促進ができる環境整備に努めております。

#### 【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、反対票が多く投じられた株主総会での会社提案議案があった際には、取締役会において反対要因の分析を行うとともに、株主との対話その他の対応の要否について検討を行う事としております。

**【補充原則 1-1 ②】**

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。

当社が経営判断の機動性・専門性の確保の観点から、総会議決事項の一部を取締役に委任するにあたっては、取締役会においてコーポレートガバナンスの強化を図る体制として、法定の取締役会に加え、会社方針や取締役会決議事項の伝達、遂行状況を検証することを目的とする各部署の責任者による経営会議を毎月開催し、迅速な意思決定と会社への浸透を図っております。役割と責任を十分に果たし得る体制が整っているか否かを考慮したうえで提案を行っております。

**【補充原則 1-1 ③】**

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、株主の権利の重要性を認識し、すべての株主に対してもその権利行使を事実上妨げることをしないよう十分に配慮しております。また、「株式取扱規則」により手続きを定め、その権利行使の確保に努めております。

**【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、株主総会は議決権を有する株主によって構成される最高の意思決定機関であるとともに、株主の皆様との建設的な対話の場であるという認識のもと、より多くの株主の皆様の権利行使に貢献できるよう、株主総会の運営体制の整備を行って参ります。

**【補充原則 1-2 ①】**

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。

当該情報が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当社が判断する場合は、その内容や開示する時期、方法について検討を行い、その際には必要に応じた適切な情報の提供に努めております。

**【補充原則 1-2 ②】**

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、株主の皆様が十分な議案の検討時間を確保出来るように、招集通知の早期発送に努めて参ります。

2025年6月24日開催の第53回定時株主総会に係る招集通知については、2025年5月30日にTDnetに登録しております。

**【補充原則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、多くの株主との建設的な対話に貢献できるよう、株主総会関連の日程や適切な会場の選択を含めた株主総会の運営体制の整備に努めております。

**【補充原則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。

当社の株主における、機関投資家及び海外投資家の持ち株比率は低い状況と想定されます。議決権電子行使プラットフォーム並びに招集通知の英訳は海外投資家比率が高くない為、現時点では実施しておりません。今後、海外投資家比率が高まった場合には株主構成の動向を踏まえ、必要に応じて適切な対応を検討して参ります。

**【補充原則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。

当社の株主構成では信託銀行等名義で株式を保有する機関投資家が少ない現状を踏まえて実施しておりません。今後の株主構成の変化に応じて信託銀行等と協議して対応して参ります。

**【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。

当社は、株主の利益還元を重要な課題のひとつとして位置づけ、今後の事業展開や成長の投資に必要な内部留保を確保しつつ、株主還元を図って参ります。

**【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。

当社は、上場株式の保有について政策保有株式の縮減を念頭に置き、担当取締役による検証を適宜行い、必要に応じ取締役会に諮る事とし最小限の保有としております。また政策保有株式に関する議決権行使については、当該企業の株主総会議案が、保有目的の実現を妨げるものでないか、当社との取引関係に支障をきたす内容ではないか等を確認した上で賛否を判断しております。

**【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、政策保有株主から売却打診を受けた場合、当該株主の意向を尊重し、その売却等を妨げることは行っておりません。

**【補充原則 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、全ての取引について経済合理性を十分に検証したうえで実施しており、会社や株主共同の利益を害するような取引は行っておりません。

**【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、買収防衛政策を導入していませんが、万一、敵対的な当社株式買収が行われた場合は当該規模買付行為の是非を株主の皆様が適切に判断できるよう、十分な情報と必要な時間の確保に努めると共に、取締役会における十分な審査を行っております。

**【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。

当社株式が公開買付けに付された場合、当社取締役会は、株主の利益に照らして最も相応しいと判断する措置または見解を速やかに株主へ開示いたします。当社は、株主の権利を尊重し、株主が公開買付けに応じることを不当に妨げません。

**【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。

株主の利益に影響を及ぼす資本政策を行う際は、社外取締役が出席する取締役会において目的等を十分に検討した上で、その過程や実施の目的等の情報を当社ホームページで開示すると共に、必要に応じて株主総会や決算説明会等で株主への理解を得ることに努めて参ります。

**【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つきましては取締役会での審議・決議を要する旨、取締役会規則に定めております。また、各取締役に対して1年に1回、関連当事者取引の有無について、書面による確認を行っております。

## 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、持続的な成長と中期的な企業価値の創出には、すべてのステークホルダーと良好な関係や適切な取引関係の協力体制を維持することは不可欠であると認識しております。

また、代表取締役社長のリーダーシップの下、役員及び従業員が一丸となって経営理念「お客様を喜ばし、社員を喜ばす」に則り、ステークホルダーの権利、立場や企業活動理念を尊重する健全な企業文化、風土の醸成に向けて取り組んでおります。

「経営計画書」の「私の5つ(従業員、顧客、取引先、株主、地域社会に対して)の使命と責任」のなかで代表取締役社長がそれぞれのステークホルダーに対する思いを伝えております。毎年「経営計画発表会」を開催し「経営計画書」に沿って代表取締役社長自らの言葉で全役員、全従業員へ思いを直接説明すると共に、年3回定期的に「経営計画発表会」を再見しております。

**【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、経営理念を「お客様を喜ばし、社員を喜ばす」としております。私たちの働く共通の価値観は「人を喜ばす」です。会社目標を実現するためにどうあるべきかという、経営の根本的な考え方を「経営理念」として掲げております。お客様に喜んでいただける事業・業務を行うことに最善を尽くします。経営理念は当社ホームページ (<https://www.youji.co.jp/>) にて開示しております。

また、「全従業員がこの会社で働けて良かった」と思えるよう、企業価値の起点となる従業員の幸せ、活躍を促進する組織作りと社風を掲げ、様々なステークホルダーが存在する中で価値創造の源泉は従業員であり、従業員が幸せを感じる事で最高のパフォーマンスを発揮しお客様や株主に良い影響を与えることにもなり、従業員が安心して働ける環境を実現します。

事業を通じて様々なステークホルダー地域社会へ貢献すること、全従業員が自身の仕事に誇りを持つことが、社会的責任であり中長期的な企業価値向上へとつながると考えております。

**【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。

会社として働く共通の価値観は「人を喜ばす」です。当社が目指す「人間としての働き方、生き方」が価値を持つ時代となると信じ、健全な事業活動倫理や従うべき行動準則を定め、実践しております。

具体的には、役員・従業員が従うべき行動指針である「経営計画書」を定め、日々の事業活動を通じて社会的信頼を高め、より一層魅力ある会社を目指しています。経営計画書とコスモフィロソフィー(手帳型)を全役員、全従業員へ配布して随時確認できる環境を整備しており、読み合わせ確認を実施して浸透、定着、遵守に努めております。また、毎年「経営計画発表会」を開催し代表取締役社長が自らの言葉で全役員、全従業員へ直接説明すると共に、年3回定期的に「経営計画発表会」を再見しております。

**【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。

取締役会は、毎月開催される経営会議でのお客様の要望やクレームの内容や対応方法を確認することによって、行動基準が広く実践されているかどうかの確認を行っております。

当社は、経営計画書に定める行動規範及び行動指針が取締役会で正しく理解され、具体的な行動として実践されるよう、全役員への浸透を図っております。

また、毎年開催される全役員全従業員参加の経営計画発表会にて、代表取締役社長が直接説明、確認を行い全従業員への浸透を図っております。これを定期的に年3回実施することで継続的に社内浸透のための施策を講じております。

**【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確認し、経営計画書に基づき毎月の取締役会にて、株主、顧客、取引先、従業員、地域社会とのステークホルダーと円滑な関係維持のために、持続可能な会社の構築に取り組んでおります。

また、経営理念やコスモフィロソフィーをもとに人間として正しいかどうかを会社の判断基準とし、「人を喜ばす」を社風と掲げ、人を喜ばす日本一の企業として日本の未来を創り続けます。

**【補充原則 2 - 3 ①】**

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。

当社は、企業の持続的成長におけるコーポレートガバナンスの重要性を確認しております。また、継続的に活動していく過程において、サステナビリティは重要な事項と考えております。経営の透明性、健全性を高めるとともに、環境の変化・人権の尊重・従業員の健康・労働環境・公正な取引・危機管理などに対応できる体制の構築に努めております。

その一環として「環境整備の徹底」を掲げております。気づく人間、素直・謙虚・感謝できる人になるために、人の心が分かる人間になるため、心を磨き社会に貢献できる会社にするために行っております。当社の活動の原点であり、環境整備は言行一致の本物人間を創ると考えております。そして「お客様を喜ばし、社員を喜ばす」の経営理念に基づき、顧客に対して価値あるサービスを提供することで、社会の発展に貢献していきます。

**【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、女性の活躍を含む多様性の確保が重要であると認識しています。女性の活躍について、採用や昇格などにおいて性別に区別なく実力や成果に応じた評価を行っております。女性総合職の採用増、女性管理職が増えていくための社員の意識改革を重点施策として、女性の活躍を推進していきます。

さらに、育児休業、育児短時間勤務等を積極的に取得するよう働きかけ、女性にとって働きやすい環境づくりに努めて参ります。女性の活躍推進に向けた両立支援制度として、新たに2023年9月に企業主導型ベビーシッター利用者支援事業の導入致しました。

また、障がい者雇用の促進を行っており「障害者雇用の促進等に関する法律」に基づき、積極的に雇用しております。2020年2月2日に東京都立特別視線学校の生徒に対して就学促進に尽力をしたという事で東京都教育委員会より感謝状を拝受いたしました。今後も積極的に雇用し誰もが継続的に活躍できる働きやすい環境づくりに努めて参ります。

そして、2022年4月には療育事業もスタートし、2023年6月には2拠点構えて運営しております。

#### 【補充原則2-4①. 企業の中核人材における多様性の確保】

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、女性・中途採用者に区別なく実力や成果に応じた評価を行っており、管理職への登用を行っております。多様性と専門性、双方の視点・経験・見識を確保するために中途採用者の管理職への登用も視野に入れた積極的な中途採用活動を進めております。今現在、外国人従業員はおりませんが採用後も区別なく実力や成果に応じた評価をしていくと致します。

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関しましては、当社では本社と全国に50ヶ所の営業所があり、各責任者を将来的な幹部候補として育成計画を実行して参ります。また、女性全体の管理職につきましては現在(2025年6月)、6.4%ですが2028年には7.5%目標を目指して努めて参ります。

当社の資産は人(社員)であり信頼です。『人を喜ばす』という社風です。「先生」である前に一流の社会人であることです。会社目標にある『社会人として指導者として恥ずかしくない立派な人格人間形成をめざす』を人材育成方針とし、経営目標を達成させるための人材戦略として、『利他の心-素直・謙虚・感謝-』を掲げ『人を喜ばす』ために進化成長していくことで新入社員から経験者まで心と力を一つにして同じ目標に向かう人間性の向上を求めております。気づく人間、素直・謙虚・感謝できる人になるために、人の心が分かる人間になるために、心を磨き社会に貢献できる会社にする為に環境整備の徹底を行っております。今後もお客様に喜んでいただける体制を整えつつ、お客様の困りごとに対応して参ります。

#### 【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、「内部通報規程」に基づき常勤監査役を内部通報窓口としており内部通報があった場合、常勤監査役から関連部門への調査を実施し、通報者への対応及び是正を行う体制となっており、その運用状況をリスク・コンプライアンス委員会と取締役会へ報告しております。

**【補充原則 2-5 ①】**

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いの禁止に関する規律を整備すべきである。

内部通報窓口は、経営執行から独立した常勤監査役となっております。

また、「内部通報規程」により通報者等の保護のため不利益な取扱いが行われないよう体制を整備しております。

**【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テ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、アセットオーナーとしての立場で企業年金積立金の運用を行う予定はなく財政状態への影響はございません。

### 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、株主をはじめ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。その認識に基づき、法令に基づく開示以外にも、全てのステークホルダーにとって重要と判断される情報（非財務情報）については、当社ホームページ (<https://www.youji.co.jp/>) にて正確で分かりやすく具体的な記述で行い、利用者にとって有用性の高い内容になるように努めております。

**【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、経営方針を当社ホームページ(<https://www.youji.co.jp/company/philosophy.html>)や決算説明会資料等に掲載開示しております。
- (ii) コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方を、当社ホームページ([https://www.youji.co.jp/pdf/approach\\_to\\_cgc.pdf](https://www.youji.co.jp/pdf/approach_to_cgc.pdf))にてコーポレートガバナンスに関する当社の取り組みを開示しております。
- (iii) 役員報酬等はコーポレートガバナンスに関する報告書にて開示しております。
- (iv) 取締役候補については、当社の持続的な発展と企業価値の向上に貢献する資質を備えているかを基準として選定及び指名することとしております。監査役候補については、当社の健全な発展と社会的信用の向上に貢献する資質があり中立的、客観的に監査を行うことが出来るかを基準として監査役会の同意を得た上で取締役会にて決定しております。  
なお、役員を選解任理由については、株主総会招集通知に開示しております。
- (v) 取締役、監査役候補者の指名は定時株主総会招集通知にて開示しております。

**【補充原則 3-1 ①】**

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。

情報開示については、当社ホームページなどにおいて正しい理解と信頼を得るために、正確な情報伝達ができるよう具体的かつ平易な記載をし適時適切な開示に努めております。

**【補充原則 3-1 ②】**

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。

現状、海外投資家の比率が低いとため招集通知の英訳を採用していませんが今後、株主構成の変化状況に応じて検討をして参ります。

**【補充原則 3-1 ③. サステナビリティについての取組み】**

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。

**<サステナビリティについての取組み>**

サステナビリティを「人を喜ばす」という社風のもと、私たちは物心両面の幸福を実現し、体育教育で未来を背負う子供たちの為、日本社会人類世界に貢献する、と定義し経営理念に立脚して様々なステークホルダー（利害関係者）と良好な関係を築き信頼され、事業を通してお客様、日本社会人類世界に必要とされる企業となることを目指しております。経営理念を礎に持続的な企業価値の向上に努めていきます。この実現のために社風である「人を喜ばす」を重要課題（マテリアリティ）と定め、経営目標と指標を経営計画書に策定し取締役会のモニタリングのもと、企業価値向上に向けて組織を継続しています。

**<人材価値>**

当社は持続的な企業価値の向上に向け、人的資本と知的財産は経営戦略には欠かせない要因の一つであると考えております。経営戦略とサステナビリティ基本方針は当社のホームページ（<https://www.youji.co.jp/company/philosophy.html>）にて開示しております。人材は、資金とは違い心や意思がある資本であり、ただ業務を命じたり、人材戦略の内容を通知したりするだけでは動かず、従業員に対して会社の存在意義や、どのような社会課題の解決を目指すのか等について、積極的に発信し対話すべきであるとして、会社目標・経営理念を掲げております。

また、従業員エンゲージメントの向上として「人を喜ばすことは人間として最高の幸福である」とし、ありがたい気持ちを伝える社内用カード「ありがとうカード」をwell-beingの取り組みとして活用しております。「ありがとうカード」は言葉だけでは伝えにくい「感謝」と「称賛」をカジュアルに伝えることができ、認め合い高め合う事によって企業文化の醸成につながっており、心理的安全性を高めることにもつながる働き方改革への一環でもあります。

**<知的財産への投資>**

当社は知的財産として新たに生み出された幼児体育指導の技術やアイデア、蓄積された指導技術やお客様（幼稚園、保育園、こども園）に対しての営業上の情報やノウハウといった価値を生み出すための投資として指導研究、研修や勉強会等を行っております。経営戦略と人材戦略を連動させたいと、人材の採用、育成、維持に関する情報は従業員に加え、投資家の皆様に向けて発信する事にも大きな意義があると考えております。

**【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。

当社では経理財務部門等が外部会計監査人と連携し、監査日程や監査体制の確保に努め、2024年4月1日から2025年3月31日までの監査時間は1,870時間となり、外部会計監査人の適切な監査を確保いたしました。

**【補充原則 3-2 ①】**

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) 外部会計監査人の監査活動については監査実施状況や監査報告等により職務の実施状況を把握することで、適切性及び妥協性を評価し、協議決定しております。
- (ii) 外部会計監査人のPwC Japan有限責任監査法人については、提出していただいた監査計画説明書により、独立性と専門性を確認しております。

**【補充原則 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) 十分な監査日程を確保するため、外部会計監査人と事前協議し監査日程を決定しております。
- (ii) 外部会計監査人から要請があれば、代表取締役社長をはじめ各経営陣幹部へのアクセスは可能な体制となっております。
- (iii) 外部会計監査人と監査役及び内部監査部門は必要に応じて随時協議を行い、監査に関する意見情報の交換を行うなど十分な連携や協力を図ることにより監査を充実、向上させております。
- (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には、取締役会の指示により、調査、是正を行いその結果報告を行う体制としております。

#### 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。

当社は効率的な経営体制と執行体制の確立を図るため、経営の意思決定機関である取締役会において経営方針に基づいた具体的な経営戦略、経営計画の策定を行っております。また、経営に関する全般の方針および業務執行に関する重要事項を協議する会議体として、「経営会議」を設置しております。

監査体制については社外取締役と社外監査役を選任しており、客観的、中立的な立場から取締役会全体の実効性について監督し、助言を行う体制を強化しております。

**【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。

当社取締役会は、当社が目指す企業戦略や経営計画などの基本方針について、社外取締役を交え、自由な意見交換のもとで建設的議論をしており、経営計画書、経営理念等の基本方針に基づき決定しております。

また、毎月の定時取締役会では業務執行状況や経営課題進捗状況の報告を受け、経営状況の監視を行うと共に必要に応じて指摘、意見を行っております。

**【補充原則 4－1 ①. 経営陣に対する委任の範囲】**

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。

当社取締役会は『取締役会規則』において、取締役会で審議が必要な決議事項及び、取締役会に報告すべき報告事項を定めており、取締役会で経営理念（方向性）を決議し、経営陣にはその経営理念に対して具体的な行動計画のもと、実行を委任します。それ以外の事項については、執行部門に委任することによって、経営陣は各職務の執行についての進捗状況を取締役に報告する体制となっており、事業執行のスピードアップを図っております。

**【補充原則 4－1 ②】**

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。

当社は、現段階では中期経営計画を開示しておりませんが、今後の検討事項として取締役会や経営会議等で、掲げた経営理念の実現のためにも会社の持続的成長と中長期的な企業価値を高めるために随時議論を重ねております。また決算説明会や株主総会では現状のみならず、新たな計画の決定、企業戦略の方向性や中長期ビジョン等を速やかに説明実施いたします。

**【補充原則 4－1 ③】**

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、取締役会が関与した代表取締役社長の後継者計画の策定は行っておりませんが、役員や管理職の育成は、持続的成長と中長期的な企業価値の向上を実現するための重要な課題であると認識しており、また、人格・能力・実績等を勘案して適任と認められる者の中から取締役会で協議の上、選定することとしております。取締役会では実績成果のほか、経営トップとして必要な識見、判断力および職務遂行能力などが養われているかの評価チェックを行っております。役員や管理職の後継者計画としましては、経営計画書にて策定しており、取締役会で検討し合理的な評価を行っております。

**【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・果斷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。

取締役会は業務遂行の実施責任を担う代表取締役社長からの提案活動を、会社の活性化・会社の持続的な成長に不可欠なものと認識し、取締役会への提案を随時受け付けています。また、経営会議は取締役会の決定した執行方針を実現するための施策を審議し決定し、合わせて業務執行状況の検討も行っております。

取締役の報酬は、当該方針を反映し策定された取締役会報酬規程に基づき算出される月例の基本報酬（金銭報酬）により構成されており、各取締役の基本報酬は、役位、担当職務、貢献度等を考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとしております。（業績連動報酬等・非金銭報酬等はございません。）

**【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に、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。

当社取締役の報酬は、株主総会において決議された報酬等総額の限度内において決定しております。具体的には、当社取締役の報酬は当該方針を反映し策定された取締役会報酬規程に基づき算出される月例の基本報酬（金銭報酬）により構成されており、各取締役の基本報酬は、役位、担当職務、貢献度等を考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとしております。

当事業年度中に当社の取締役に対して支払われた報酬の総額(7名計)は 170,746千円となります。（業績連動報酬等・非金銭報酬等はございません。）

**【補充原則 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。

取締役会は、中期的な企業価値の向上に向け、人的資本と知的財産は経営戦略には欠かせない要因の一つであると認識しております。取締役会は、経営資源の配分や事業ポートフォリオについて、経営理念、事業戦略、資本コスト等との関係に基づいて、現状分析や見直しのための議論や監督を十分に行っております。

サステナビリティを巡る取組みについての基本的な方針策定は、当社ホームページ (<https://www.youji.co.jp/>) をご参照下さい。

**【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。

取締役に対する実効性の高い監督を行うことは、取締役会の重要な役割・責務の一つだと認識しております。取締役会では毎月行われる業績報告に基づき独立した客観的な立場から業績評価を行い、その評価結果を踏まえ人事に反映させております。

また、開示につきましては適切かつ正確な情報を公正に開示するため、IR担当取締役が確認を行い、取締役会の承認を経て実施しており、内部統制やリスク管理体制の整備を行うとともに、支配株主等との競業取引及び利益相反取引等の関連当事者取引については、取締役会において慎重に審議し、決定することとしております。

**【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。

代表取締役社長の選任や解任につきましては、取締役会規則で決議事項と定めており、取締役会での承認のもと適切に実行しています。

**【補充原則 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。

最高責任者である代表取締役社長の選解任につきましては、取締役会規則において定めておりますが、当社の事業の状況や当人の職務執行の状況等を総合的に勘案して、是々非々で判断することとしております。

**【補充原則 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。

最高責任者である代表取締役社長の選解任につきましては、取締役会において、業績等の評価や経営環境の変化等を踏まえ協議し、適切に決定しております。また、取締役規程において職務執行に不正または重大な法令・規則違反等があった場合は、解任することとしております。

**【補充原則 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。

取締役会では重要な経営意思決定を行うとともに、コンプライアンスや内部統制・リスク管理に関しましては、内部監査部門を活用し、その体制整備や仕組みづくりに努めており、有効的に機能するよう維持・改善を図っております。

**【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3名の監査役（うち社外監査役2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、弁護士、税理士と異なる分野で高い専門知識と豊富な経験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。

監査役会は、常勤監査役1名及び社外監査役2名が定時監査役会に加え、必要に応じて臨時監査役会を開催することとしております。常勤監査役は、取締役会以外の社内の重要会議にも出席し、また、重要書類等の閲覧や役職者への質問を通して、十分な情報を入手した上で経営全般に関して状況を把握しております。また、社外監査役は、社外の独立した立場から経営に対する適正な監視を行っております。なお、各監査役はそれぞれ得意な専門分野を有しており、適切な業務分担のもとに厳正な監査が実施されております。

**【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。

当社では、取締役・監査役はそれぞれ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調を指向し、会社とステークホルダーの利益のために行動するべきという共通認識のもとに日々の業務を行っております。

**【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、独立社外取締役を選任しており、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実効性の高い経営の監督体制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会に適切に反映させること

独立社外取締役は高度な専門性、知見に基づき、取締役会等における重要な意思決定の際には意見を述べ、経営陣・株主から独立した立場でステークホルダーの意見を反映すべく業務執行や利益相反の監督を行っております。

**【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。

現在、独立社外取締役を1名選任しており、独立した立場からの助言機能・監督機能を果たしていることから、現状では3分の1以上の独立社外取締役を直ちに選任する必要性はないと考えており、独立社外取締役を3分の1以上選任することが望ましいか否かについて、取締役会の果たすべき役割・責務とあわせて、中長期的に検討し続ける予定であります。

**【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。

独立社外取締役は独立社外監査役と意見交換をしたり、客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図れるようになっております。

**【補充原則 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。

現時点では筆頭独立社外取締役は決定しておりませんが、常勤の社内取締役と社内監査役が窓口となっており、独立社外取締役との間で定期的に意見交換を実施する等、取締役会、監査役会との必要な連携を図っております。

**【補充原則 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。

当社は支配株主を有する上場会社ではございません。

**【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、東京証券取引所が定める社外取締役の独立性基準をもとに、当社独自の独立性基準を策定し、候補者として選定し開示しております。

**【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。

当社は会社法が定める会社の機関設計以外に、投資委員会、システム運営委員会、リスク・コンプライアンス委員会らの任意の仕組みを活用し、さらなる統治機能充実を図っております。

**【補充原則 4-10①. 指名委員会・報酬委員会の権限・役割等】**

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。

当社は会社上の監査役設置会社であり、独立社外取締役1名を含む7名の取締役が選任されております。したがって、独立社内取締役が取締役会の過半数に達していませんが、現時点において、指名委員会・報酬委員会を設置していません。

しかしながら、代表取締役社長をはじめとする取締役との定期的な意見交換の場を設けるなど、各取締役との連絡・調整、監査役会内での連携が十分に行える体制を構築し、独立社外取締役が専門性や経験等を十分に発揮できる環境等の整備に努めております。また、後継者計画としましては経営計画書にて策定しており、取締役会で検討し合理的な評価を行っております。

**【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。

取締役会は当社の各事業分野に精通した各取締役(男性6名、女性1名)と常勤監査役1名の他、税理士1名と弁護士1名で独立社外監査向上に貢献する資質を備えているかを基準として、取締役会にて社外監査役2名を選定しており、財務・会計・法務に係る十分な知見を有しております。

社外取締役と社内取締役、社外監査役を含む監査役会は意見交換、取締役会の議題設定や各取締役・監査役の発言状況などの分析により、取締役会の実効性評価と向上を図っております。

**【補充原則 4-11①. 取締役会の多様性に関する考え方等】**

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。

当社取締役会は各事業、あるいは会社業務等に精通し、機動性のある業務執行を実行しております。また取締役の選任に関しては、当社の企業理念・経営理念に基づき、当社のみならず幼児教育業界の更なる発展に貢献することができる人物であること、問題を的確に把握し他の役員と協力して問題を解決する能力があること、また、社外取締役については東京証券取引所の定める独立性の要件に従うと共に、経営、法務、財務及び会計、人事労務等の何れかの豊富な知識と経験を有していること、当社が抱える課題の本質を把握し、適切に経営陣に対する意見表明や指導・監督を行う能力を有すること等を総合的に判断し、取締役会にて候補者の選任を行います。なお、取締役のスキルマトリックスは当社ホームページ

(<https://www.youji.co.jp/company/philosophy.html>)にて開示しております。

**【補充原則 4-11②. 取締役・監査役の兼任状況】**

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。

取締役及び監査役の他社での兼任状況は、事業報告、有価証券報告書及びコーポレートガバナンスに関する報告書等を通じて、毎年開示を行っております。取締役会への出席率は高く、業務に専念できる合理的な範囲での兼任であると判断しております。

**【補充原則 4-11③. 取締役会の実効性評価】**

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、取締役会の機能向上を図るほか、取締役会の役割や改善点等について、社外取締役から意見・助言をいただいております。本原則を踏まえた実質的な対応は行っております。今後、取締役全体の実効性にかかる具体的な(アンケート等)分析・評価を開示していく手法などにつきましては検討して参ります。

**【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は高い専門的な知識や経験に基づき、取締役会において活発な質疑、意見交換を実施しており、自由闊達で建設的な議論を行っております。

**【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

取締役会の招集通知は、原則、会日3日前までに議案に関する資料を添付しメールにて通知しております。

また、取締役会の年間開催スケジュールを設定し、基本的に全ての取締役及び監査役が出席することができる日程で実施しております。審議事項があらかじめ決まっている場合においては、その審議に要する時間を確保しております。重要な案件については、必要に応じ、要点を把握しやすいように整理・分析された形で会社から取締役に対して事前に十分な情報を提供しております。

定時取締役会は原則として毎月1回開催し、臨時役会は必要に応じて随時開催しております。

**【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、能動的に情報を入手すべきであり、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。

当社では、取締役会事務局を経営企画室に設置し、取締役との会日の事前調整などを行い支援体制を整備しております。また、定期的にと取締役間での情報共有や意見交換の場が設けられ、常勤の取締役、監査役は必要に応じ社内各部門から適切に情報を入手しております。

**【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。

当社の常勤の取締役・監査役は重要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には、関連部門へ情報や資料の提供を求めています。また、社外の取締役・監査役は常勤役員や経営企画室が窓口になり、適宜情報提供しております。

**【補充原則 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。

取締役及び監査役は、外部の専門家による助言や意見が必要と考えた場合や必要と判断される案件につきましては、弁護士や社会保険労務士等の外部専門家を活用しています。それに伴い生じる費用は、当社が負担しております。

**【補充原則 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。

当社の内部監査室は代表取締役社長の直轄となっております。内部監査室は監査結果や問題点等について、適宜取締役へ報告を行っております。取締役会事務局を経営企画室に設置し、当該事務局が取締役との会日の事前調整のほか、社外取締役が必要とする情報の提供を行うなど支援体制を整備しております。

**【原則 4-14. 取締役・監査役へのトレーニング】**

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。

新任された社外取締役・社外監査役については本社への訪問の機会を設け、経営戦略、事業内容、社内体制に関する説明および意見交換を行い、当社への理解を深められるようにしております。

また常勤の取締役及び監査役は能力向上または自己啓発を目的とした外部セミナー等へ参加しております。

**【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。

新任された社外取締役・社外監査役については本社への訪問の機会を設け、経営戦略、事業内容、社内体制に関する説明を就任後の職務遂行に必要な情報提供に努めております。

**【補充原則 4-14②. 取締役・監査役に対するトレーニングの方針】**

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。

取締役・監査役に対し経営理念、経営計画、経営戦略、当社の沿革、事業概要、進行中の新規事業等の理解のため、代表取締役社長から直接説明を受ける研修や勉強会の実施や、外部の公認会計士による勉強会を毎月一回実施しております。

## 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。

当社では、株主総会の質疑応答の他、ホームページ（<https://www.youji.co.jp/>）のお問い合わせフォームやIR担当直通電話を通じて、株主・投資家からの質問・意見に対し、対話を意識したIR活動に努めております。

### 【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。

IR活動は経営企画室が主管しており、必要な情報は各部門から収集して、経営企画室で取りまとめております。株主総会や決算説明会での質疑応答の他、投資家からの電話、メールでの問い合わせ対応、ホームページの企画、運営などを通して当社に対する理解度向上に努めております。

### 【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。

当社では株主総会や決算説明会にて、代表取締役社長が説明の上、質問やご意見に対しご回答させていただいております。また、株主との対話（面談）の対応は、主に経営企画室にて行っておりますが、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に有益と判断される場合には、情報開示の公平性に留意しつつ、合理的な範囲で個別に対話を実施することがあります。

**【補充原則 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、建設的な対話の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) 管理本部長が IR 担当取締役として IR 活動全般を統括し、経営企画室と連携し有機的に努めております。

(ii) 対話の補助は経営企画室が行っており、経理と連携しております。

(iii) 決算説明会では代表取締役社長自らが会社の状況や経営方針を説明し、企業投資家からの質問に回答いたします。また、IR 担当部署である経営企画室では投資家からのお問い合わせメールや電話にて対話の機会を設けております。

(iv) 株主との対話結果につきましては、経営企画室より適宜、取締役会へ報告し社長をはじめ取締役や監査役へフィードバックを行っております。

(v) 対話に際して株主平等の原則に十分に配慮すると共に、インサイダー取引防止規程に従った対応を行っております。

**【補充原則 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。

当社の株主名簿管理人である信託銀行より、毎年3月末及び9月末時点における、株主名簿と各種統計資料の提供を受けることにより、自社の株主構造の把握を行っております。

**【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。

当社事業の中心は幼児教育であり、少子化や人口減少により未達リスクの高い中長期経営計画を発表しにくいと考え開示はしていませんが、経営計画書や経営戦略を策定することで、株主への理解が促進するように努めております。毎月毎に行われる経営会議にて経営や事業に関する戦略とともに、売上高、営業利益等の計数目標を掲げ取締役会へ報告することで、取締役会は自社の資本収益性を把握、分析検討し承認する事としております。その計画に基づいた経営の実現に向けた各種施策も併せて株主総会や決算説明会等において説明をすることとしております。

また、経営戦略や経営計画は事業環境、業績の推移や資本コスト、その時々々の社会情勢・経済情勢を踏まえて適宜見直しをすることとし、変更が生じた際には、株主総会や決算説明会等において説明する事としております。

なお「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」詳細については、当社ホームページ (<https://www.youji.co.jp/pdf/capital.pdf>) をご参照ください。

**【補充原則 5 - 2 ①】**

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。

事業ポートフォリオは、経営理念に基づき経営戦略を策定した上で代表取締役社長、社内役員が定期的に見直しの立案をし取締役会へ付議して、これを適切に執行することを基本的な方針の元、各部門に伝達し業績向上に努めております。

今後、新たな事業を展開し事業ポートフォリオが増加した場合には、新事業の戦略策定・公表にあたって進出・撤退等の経営判断に係る基本方針等の開示の検討をして参ります。



**幼児活動研究会株式会社**

ユスモスポーツクラブ