

コーポレートガバナンス・ガイドライン

株式会社アウトソーシング

(序文)

株式会社アウトソーシング（以下「当社」という。）は、コーポレートガバナンスについての基本的な考え方、運営の指針を明確にすることを目的として、ここに、コーポレートガバナンス・ガイドライン（以下「本ガイドライン」という。）を制定し、公表いたします。

当社は、本ガイドラインを定期的に見直し、また、公表することにより、現在のコーポレートガバナンスの取り組み状況を広くステークホルダーにご理解いただきたいと考えております。（【 】は対応するコーポレートガバナンス・コードの基本原則、原則、補充原則を記しております。）

第1章 総則

1-1（コーポレートガバナンスについての基本的な考え方）（ガイドライン制定の目的）

当社は、これまで、常に変化する経営環境の下、企業としての持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に努めるにあたり、自律機能、倫理観の高いコーポレートガバナンスを構築し、その定期的な検証を行なうことを、経営上の重要な課題の一つとして認識してまいりました。

これからも、株主価値の最大化と中長期的な企業価値の向上実現のため、株主、取引先、地域社会、従業員等を含むステークホルダーとの堅強な信頼関係の持続的な構築に向けて本ガイドラインを制定し、当社の説明責任を明確にするものであります。

1-2（経営理念）：【原則2-1】

当社は、企業市民として果たすべく社会的使命を経営理念として掲げております。現在の経営理念は以下のとおりです。

「労働格差をなくし、生き甲斐が持てる職場を創出することで、世界の人々の人生を豊かにする。」

また、サステナビリティ方針として、「アウトソーシンググループでは、世界の様々な人々の「就業機会」と「教育機会」の創造を事業を通して実現し、社会課題の解決と事業の成長、ステークホルダーへの貢献に、持続的に取り組んでまいります。」と掲げております。

1-3（コーポレートガバナンス体制について）：【原則2-2】、【補充原則2-2①】、【原則2-5】、【補充原則2-5①】

当社は、コーポレートガバナンスのさらなる強化を目的として、経営の監督機能と執行機能の分離を明確にし、経営の監督機能を強化しながら迅速・果断な意思決定を行うために、会社法上の機関設計のうち、社外取締役が過半数を占める指名・報酬・監査の3つの委員会を有し、かつ取締役会から執行役へ大幅な権限委譲が可能な指名委員会等設置会社を選択しております。

「内部統制システム」は、法令に基づく「内部統制システム構築の基本方針」に則り、執行役が当社の内部統制に関する全般的な管理を実施しております。また、実際の業務執行においては、執行役が権限明細に則り、内部統制の構築・推進に努めております。また、業務執行部門から独立した、代表執行役社長直轄の「内部監査室」を設置し、内部監査計画に基づき監査を行うとともに、法令・社内諸規則の遵守やリスク管理についての状況を検証しております。

「経営に係るリスクへの対応体制」については、「経営管理本部」をリスクの統括管理部門と定め、「総務部」が規程の整備、実効性のある管理を行い、「法務部」が法的対応の実施、最新法令等の社内への伝達を行う体制を敷いております。また、不測・緊急の事態が発生した場合は、代表執行役社長を本部長とする「緊急対策本部」を設置することも定めております。

会社の構成員が従うべき行動準則については、グループ全社を対象として、企業人、社会人としての行動基準を記した「アウトソーシンググループ企業倫理行動規範」を定め、一人ひとりが、法令を遵守し、法令に基づいた行動をする意識を持つこと、当社の歩んできた企業としての歴史、企業風土を理解することの徹底を図っております。この「アウトソーシンググループ企業倫理行動規範」の策定、定期的な改定については取締役会がこれを行なうとともに、執行役はそれぞれの管掌部門において、この規範が実践されているかの検証を行なっております。

なお、従業員の内部通報については、外部組織の窓口に加え、社外の法律事務所への窓口も設定しており、いずれの窓口からも監査委員会に情報が共有され、経営陣から独立した形で通報調査を行うことが可能な制度となっています。また、内部通報規程には、通報者の秘匿、不利益扱いの禁止、リニエンシー制度についても定めております。

第2章 株主等ステークホルダーとの関係

2-1 (情報開示について) : 【基本原則3】、【原則3-1】、【原則3-1 (i)】、【原則3-1 (ii)】、【原則3-1 (iii)】、【原則3-1 (iv)】、【原則3-1 (v)】、【補充原則3-1 ①】、【補充原則3-1 ②】、【補充原則4-1 ①】、【原則5-2】

当社は、コーポレートガバナンスの実効性を高めるうえで、詳細かつ分かりやすい情報の開示が不可欠と認識しております。そのため、ウェブサイトにおいて、経営理念、企業情報、

事業内容に加え、決算短信、有価証券報告書、決算説明会資料、中期経営計画、グループ報告書、株主総会招集通知、FACTSHEET、内部統制報告書、統合報告書、コーポレート・ガバナンスに関する報告書、本ガイドライン等を開示するとともに、必要と判断されるものについては、これらの英文資料も開示しております。また、東京証券取引所の適時開示情報伝達システム（以下「TDnet」という。）において開示すべきと判断されるものについては、遅延なくこれを開示するとともに、必要と判断されるものについては英文での開示も行なっております。これらの情報発信の際には、情報利用者に正しく理解していただけるよう、その記載方法・記述内容に十分、留意しております。

2-2（株主の権利と平等性の確保）：【基本原則1】、【補充原則1-1③】

当社は、株主の権利の確保、またその権利が有効に行使できる環境の整備に努め、少数株主、外国人株主を含むすべての株主の実質的な平等性が確保される環境づくりに取り組んでおります。

2-3（株主総会）：【基本原則1】、【原則1-1】、【補充原則1-1①】、【補充原則1-1②】、【原則1-2】、【補充原則1-2①】、【補充原則1-2②】、【補充原則1-2③】、【補充原則1-2④】、【補充原則1-2⑤】、【原則1-6】

- ① 当社は株主総会を最高意思決定機関と位置づけており、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、招集通知の電子提供制度において会社法の定める期日内にアクセス通知を発出するとともに、従来通り招集通知の全文の送付を希望される株主には、これに対応しております。また、アクセス通知及び招集通知全文については、和文、アクセス通知及び招集通知の一部については英文で対応・開示を行っております。
- ② 株主総会において、株主が適切な議決権行使を行なえるよう、第2章2-1（情報開示について）のとおり、幅広い情報開示に努めておりますが、招集通知においてもウェブサイトでの開示も含め、十分な対応を行っております。
- ③ 株主総会が株主との建設的な対話の場であると認識し、質疑・応答の時間を十分に確保できるよう努めております。
- ④ 議決権行使については、インターネット等による電子行使の議決権行使が可能な状態を整備しております。
- ⑤ 当社は12月決算であることから、3月決算企業に見られる集中日開催は該当しないと考えますが、より多くの株主が株主総会に参加できるよう配慮して、その開催日程を決定しております。
- ⑥ 株主総会における決議事項の一部を取締役に委任する内容については、事前の取締役

役会において十分に協議するとともに、当社取締役会自身が公正性と透明性の高いコーポレートガバナンス体制の構築を成し得ているかの確認を行なうこと、また、資本政策などの株主に重大な影響を及ぼす可能性を含んだ議案の提出にあたっては、事前に取締役会において十分な議論が行なわれることを提出の前提としております。

- ⑦ 議決権行使にあたり、概ね 30%以上の反対票が投じられた議案については、取締役会において、その結果について分析・議論を行ない、取締役会が適切な対応をとることが適当と判断した場合は、これを行います。
- ⑧ 信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会に出席し、名義株主に代わって自ら議決権の行使を希望する場合は、当社内規に則り、実質株主であることの確認、名義株主との重複行使の回避等を事前に行い、信託銀行等とも協議の上、株主総会への出席、議決権の行使を認めるものとします。また、同じく、実質株主が株主総会の傍聴を希望した場合も、当社内規に則り、対応いたします。

2-4 (資本政策と経営戦略) : 【原則 1-3】、【原則 5-2】、【補充原則 5-2①】

当社は、限られた経営資源から利益の最大化を図ることが株主価値の増大につながると考えております。当社の株主になっていただくということは、当社の株主資本を持っていただくということであり、その株主資本（自己資本とほぼ同意）からどのくらいの利益を挙げることができたかという ROE（自己資本利益率）が資本の効率化を測る経営指標として最も適していると考えております。

また、最終利益からの配当性向については、30%以上を掲げておりますが、この ROE と配当性向を掛け合わせた DOE（自己資本配当率）は、株主資本に対する配当性向を表しており、この経営指標についても安定的に高い水準を確保したいと考えております。

他方、財務健全性と成長性のバランスを測るために、総資産の事業利益率（または、経常利益率）である ROA についても注視しております。当社 ROA と負債コストの乖離が一定水準以上であるように努めております。

これら、当社が重要視する、ROE、ROA という資本が生み出す利益率、配当性向、DOE という株主還元率につきましては、定期的に、金融を除く上場企業全社との比較、同業他社との比較を行っており、経営に活かしております。今回は MBO のため、開示を見送っておりますが、当社の基本的な考えは、今後もこれらの経営指標の精査を行なうとともに、これらの当社の経営指標を FACTSHEET、統合報告書等を作成した際には開示していく方針であります。

一方で、資本コストについては、有利子負債に係るコスト、株主資本に係るコストの加重方式により当社の資本コストを算出し、当社の投下資本がもたらしている利益率、ROE（自己資本利益率）との比較、事業活動が EVA（経済的付加価値）を生み出しているかなどの検証を定期的に行っております。

当社は事業ポートフォリオの見直し、及びそれに係る適正な事業セグメントの区分を行

い、中期経営計画において、各事業セグメントの重点施策、KPI を開示するとともに、統合報告書において各事業セグメントの事業概要、強みの分析、成長戦略等を開示しております。

当社はグローバルに事業を展開しているため、今後もこの事業ポートフォリオの見直しが生じることが想定されますが、この事業ポートフォリオの見直しや人的資本、知的・製造資本、財務資本、社会関係資本への投下、経営資源の配分については、上記の資本コストを意識した資本政策を行います。

2-5 (株主の利益を害する可能性のある資本政策) :【原則1-6】

当社は、支配権の変動や株主資本の大きな希釈化を伴う資本政策を行なう場合は、合理性・正当性・必要性が、取締役会において十分に議論されたうえで、受託者責任の観点から、その検討内容の開示も含めた十分な説明を株主に対して行うこととします。

2-6 (政策保有株式) :【原則1-4】、【補充原則1-4①】、【補充原則1-4②】

当社は、持続的な企業価値の向上、事業の拡大、取引先企業との関係強化等を目的として政策株式を保有することがあります。政策保有株式については、株式を保有することによるリスク、当該企業が過去3年間、当社の売上、利益にどのような影響を及ぼしたか、また、今後の見込みという中長期的な経済的合理性を、当社資本コストと照らし合わせ、取締役会で十分議論したうえで、その保有、保有継続、売却等を決定しており、取締役会がこの開示が必要と判断した場合は、これを行うこととしております。当該企業の議決権の行使についても、当該企業、及び、当社の中長期的な企業価値の向上に資するかどうかを判断したうえで取締役会がその行使内容を決定しております。

なお、当社株式を政策保有する株主から当社株式の売却打診を受けた場合は、当該株主の意向を尊重し、この売却を妨げることはいたしません。

2-7 (会社の支配に関する基本方針) :【原則1-5】、【補充原則1-5①】

当社は、現在、買収防衛策を導入しておらず、また、その導入予定もありません。ただし、今後、当社の企業価値を損なう可能性のある買収行為が示現した場合は、株主との共同利益の確保が受託者責任に含まれることを認識し、弁護士等の専門家と協議のうえ、それに対する対応指針を明らかにし、その根拠等の説明責任を株主に対して果たします。

また、当社の株式が公開買い付けに付された場合は、公開買い付け者に対して、当社の企業価値向上に向けた施策の説明を求めるとともに、それに対する当社の考え、施策を取締役会で協議のうえ、株主に対して明らかにすることとします。ただし、株主の権利を尊重し、株主が公開買い付けに応じることを妨げることはいたしません。

2-8 (関連当事者間取引) :【原則1-7】

当社は、当社の役員、主要株主及びその他の利害関係者等の関連当事者との取引が、会社や株主共同の利益を損なうことのないよう、法令及び「取締役会規程」に基づき、予め取締役会の承認を得ることとしております。なお、この承認に際して、当該利害関係者は決議に加わらないことも規定しております。また、関連当事者との重要な取引については、有価証券報告書において開示しております。

2-9 (株主等との建設的な対話) :【基本原則5】、【原則5-1】、【補充原則5-1①】、【補充原則5-1②(i)】、【補充原則5-1②(ii)】、【補充原則5-1②(iii)】、【補充原則5-1②(iv)】、【補充原則5-1②(v)】、【補充原則5-1③】

四半期報告書、決算短信等の提出期限延長など、特別な事情の無い状況で、当社が現在行なっている株主等との対話(面談)についての具体的な取り組みは以下のとおりです。また、社会情勢の変化により株主等と面談が行えない状況下においては、開催の妥当性を判断したうえで、これらの取り組みをオンラインで行うなどの措置を講じております。

- ① 国内における IR の具体的な取り組み、実績については、ウェブサイトの IR カレンダーにおいて開示しております。
- ② 株主総会以外では、各四半期決算発表後の年4回、日本証券アナリスト協会主催等のアナリスト・機関投資家向け決算説明会を東京の会場及びオンラインを交えたハイブリット形式で実施しており、個人投資家向けの IR 活動としては、年1回から数回、マスコミや証券会社主催の IR イベントに参加しております。
- ③ 近年、海外投資家の比率の上昇に伴い、アジア、米国、英国等での海外 IR 活動も積極的に行い、株主及び機関投資家等との面談を行っております。
- ④ 対話(面談)の申し込みのあった株主等に対しては、関係部署が調整し、合理的に可能な範囲で対応しております。
- ⑤ 面談、IR 活動における資料は、業績のみならず、事業内容、事業の方向性、中期経営計画などを見やすく、平易な言葉で作成することを心がけており、数値も含め、定期的に見直しを行なう体制が整っております。
- ⑥ 対話の対応は、代表執行役社長、社外取締役を含む取締役、執行役、社長室 IR チームの十分に当社の業況を理解した者が行うこととしております。
- ⑦ 対話に際しては、当社の対応は原則として2名以上で行い、インサイダー情報の漏洩が無いように確認しながら行っております。
- ⑧ 対話を通じて株主や機関投資家から得られた意見などは、対応者が取締役会へのフィードバックを行なうこととしております。

- ⑨ IR活動の充実のため、毎年12月末及び6月末時点における株主名簿より株主構成を把握しております。

第3章 ステークホルダーとの協働とESG経営

3-1 (基本的な考え方) :【基本原則2】

当社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上は、取引先企業、従業員、地域社会、資本市場関係者等の、株主以外のステークホルダーとの、健全で、適切な協働が不可欠であると認識しております。そのため、当社は企業市民としての社会的責任を明確にした「アウトソーシンググループCSR基本方針」を定め、「コンプライアンス」、「従業員」、「ステークホルダー」、「社会への貢献」の各項目について明文化しております。

3-2 (多様性について) :【原則2-4】、【補充原則2-4①】、【原則4-11】

当社は、人材は価値観の多様性から生まれるものであり、ジェンダー、国際性、障がいの有無、職歴、年齢などの多様性が企業の革新的なチャレンジの源であるという意識を企業として持ち続けております。また、「世界の人々の人生を豊かにする」ことを目指した経営理念のもと、グローバルに事業を展開しており、中核人材の登用等における多様性の確保は重要な経営の課題であると認識しております。

世界の様々な背景を持つ人々の「就業機会」と「教育機会」を創造し、個人的な属性（ジェンダー、国際性、障がいの有無、職歴、年齢など）を問わず、多様な人材が個性と能力を發揮できる職場環境づくりを推進し、多様な人材の視点や価値観を活かすため、リスクリングやリカレント教育の機会を持続的に提供することこそが、当社グループの成長と中長期的な企業価値の向上につながるものと考えており、当然、中核人材の登用等においてもグローバルレベルでのダイバーシティ（多様性）の推進に取り組んでおります。

一方で、多様性の尊重、ダイバーシティ経営の確立とともに、次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法に基づき、「一般事業主行動計画」を策定し、これを公表しておりますが、この女性が活躍する社会の実現に向けて、女性活躍推進プロジェクトを発足させ、女性マネジメント候補の育成を見据えた取り組みを行っております。具体的には、当社の取締役及び執行役（マネジメント）総人数に占める女性の比率を2030年度までに30%にまで高めることを2021年度に行ったSDGs宣言におけるマテリアリティ（重要課題）とKPIに定め、サステナビリティ委員会がこの進捗のモニタリングを行っております。

3-3 (従業員の年金について) :【原則2-6】

当社は、アセットオーナーとしてスチュワードシップ活動が求められる企業年金制度は導入しておりませんが、2020年度より、従業員の安定的な資産形成のために企業型確定拠出年金制度を導入しております。

この導入に伴い、加入資格を取得した従業員に対して、ライフプランを踏まえた投資に関わる研修の機会や資料の提供を行うとともに、その照会・相談等についても、ウェブサイト及び電話で受付、回答を行う体制を整えております。

3-4 (サステナビリティ) : 【基本原則2】、【原則2-3】、【補充原則2-3①】、【補充原則3-1③】

当社は、企業市民としての社会的責任のうち、サステナビリティ (持続可能性) の大きさを認識しております。将来も事業を存続させ、企業価値を向上させるためには、環境・社会・法の遵守・情報管理等に十分配慮した経営を行なう必要があり、このことが、環境 (Environment)、社会 (Social)、企業統治 (Governance) に配慮した ESG 経営につながると考えております。そのため、サステナビリティに係るリスクは、第1章1-3 (コーポレートガバナンス体制について) における、「経営に係るリスク」として認識し、その管理・対応を経営上の大きな課題として取り組んでおり、第4章4-1 (取締役会等の役割・責務) のとおり、サステナビリティ委員会を発足させております。

また、2021年度に行った SDGs 宣言においてマテリアリティ (重要課題) と KPI を定め、KPI 達成に向けたモニタリング及びサステナビリティ達成への実効性を高める取組みを進めておりますが、一方で、イニシアティブへの参加として2021年に国連グローバル・コンパクト (UNGC) へ署名を行い、「GCNJ (グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン)」へ加盟したほか、「女性のエンパワーメント原則 (WEPs)」、「2030年30%へのチャレンジ」にも加入することにより、企業イニシアティブの4分野 (人権・労働・環境・腐敗防止) 10原則の遵守を推進しております。

なお、管理業務受託事業の中核グループ会社では、外国人の人権・労働問題に取り組む一般社団法人ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・サプライチェーン (ASSC) の正会員となり、ASSC と国際協力機構 (JICA) が推進する責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム「JP MIRAI」に加盟するなど、国際的な連携のもと、持続可能な人材の流動化推進にも主体的に取り組んでおります。

気候変動に係るリスク及び当社の事業等への影響については、KPI として2025年度までに国内グループの営業車両のすべてを次世代自動車とすること、2030年度までに海外を含むグループ全体の比率を70%とすることを定めております。また、気候変動に係る取組みとして、気候関連財務情報タスクフォース (TCFD) の提言に賛同を表明し、TCFD コンソーシアムへ加入するとともに、データの収集と分析に努め、有意性が認められると判断されたものから TCFD に則した開示を行っております。

なお、当社の持続的な成長を支える人的資本、知的・製造資本、財務資本、社会関係資本については、統合報告書において、経営戦略・経営課題との整合性を開示しております。

第4章 取締役会等の責務と情報開示等

4-1 (取締役会等の役割・責務) : 【原則1-7】、【基本原則2】、【原則2-3】、【補充原則2-3①】、【原則3-1 (iii)】、【原則3-1 (iv)】、【原則3-1 (v)】、【基本原則4】、【基本原則4 (1)】、【基本原則4 (2)】、【基本原則4 (3)】、【原則4-1 (1)】、【補充原則4-1①】、【補充原則4-1②】、【補充原則4-1③】、【原則4-2 (2)】、【補充原則4-2①】、【補充原則4-2②】、【原則4-3 (3)】、【補充原則4-3①】、【補充原則4-3②】、【補充原則4-3③】、【補充原則4-3④】、【原則4-5】、【補充原則4-11③】

当社の取締役会は、当社の定める「取締役会規程」に則り、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、ステークホルダーとの適切な協働の確保を目指し、建設的な議論を十分に行ったうえで、次の事項をはじめとする経営に関わる重要事項の審議・意思決定や中期経営計画を含む経営戦略等の大きな方向性の決定、ならびに、経営全般に関わる監督を行なっております。

- ① 指名・報酬・監査委員会の委員の選定及び解職
- ② 社外取締役に対する業務執行の委託
- ③ 独立した客観的な立場による実効性の高い取締役に対する監督
- ④ 執行役の選任及び解任
- ⑤ 各種最高統括責任者の選定及び解職
- ⑥ 執行役の管掌業務、執行役に委任する業務執行範囲の決定
- ⑦ 執行役の職務執行に対する監督及び執行役の報告事項による執行役員の職務執行に関する監督
- ⑧ 中期経営計画を含む経営戦略が目標を達成できなかった際の原因分析・要因分析と、次期以降の当該計画や経営戦略への反映
- ⑨ 内部統制システムの基本方針の決定
- ⑩ 経営に係るリスクの認識、内部統制やリスク管理の運営が適正に行なわれていることの監督を行ったうえで、経営陣が適切なリスクテイクを行なえる環境を整えること
- ⑪ サステナビリティ委員会の提案を受け、サステナビリティを巡る取り組みについて基本的な方針を定めること
- ⑫ サステナビリティ委員会の提案を受け、取締役会の定める贈収賄・腐敗防止方針、人権方針、情報セキュリティ方針、労働慣行方針、環境方針等に則った事業運営が行われているかの確認
- ⑬ 経営陣・支配株主等の関連当事者との利益相反取引についての承認、及び、その決定に

当該取締役が加わらないことの監督

- ⑭ 取締役会の運営状況、構成、役割と責務、企業としての戦略について十分な審議が行われたかなどの自己評価に関するアンケートを基に取締役会全体の実効性についての分析・評価
- ⑮ 最高経営責任者（CEO）等の後継者育成計画（サクセッションマネジメント）の策定・運用・監督
- ⑯ その他法令で定める事項
- ⑰ その他株主総会決議により授権された事項
- ⑱ その他当社の取締役会が必要と認めた事項
- ⑲ 取締役会において審議・意思決定された事項の開示の必要性判断、及び開示の決定

なお、指名委員会等設置会社への移行に伴う、取締役会内の3つの委員会は、法令、定款及びそれぞれの委員会規程に則り、決議、審議を行い、取締役会に上程・報告を行っております。各委員会の主な上程・報告・活動事項は以下のとおりです。

監査委員会

- ① 取締役及び執行役の職務の執行の監査及び監査報告の作成
- ② 株主総会に提出する会計監査人の選任及び解任並びに不再任に関する議案の内容の決定
- ③ 監査委員会の監査方針、年間の監査計画等の決定
- ④ 重要な付議案件の検討、監査内容の報告並びに意見交換等を通じた、情報の共有化及び監査計画の進捗の確認
- ⑤ 相互連携を目的とした内部監査室、会計監査人との適時情報交換
- ⑥ 監査の実効性向上に向けた、内部統制部門である経営管理本部、総務部、法務部、経理部等との連携

指名委員会

- ① 取締役の選任及び解任に関する株主総会議案の決定
- ② 取締役の選任及び解任基準、そのプロセス等に関する事項の決定
- ③ 執行役及び執行役員を選任及び解任に関する審議
- ④ 最高経営責任者（CEO）等の後継者プランニングにおける後継者候補の育成に関する審議

報酬委員会

- ① 取締役及び執行役の個人別の報酬に関する方針及び内容の決定

当社の任意の機関である委員会の主な上程・報告・活動事項は、それぞれ、以下のとおりです。

サステナビリティ委員会

委員長を執行役経営管理本部長とし、SDGs の目標達成に向けた取り組み、ESG 経営の深化を含めたサステナビリティの視点を踏まえた経営を推進するため、次の事項をはじめとする審議、取締役会への提案を行なっております。

- ① サステナビリティ経営を推進するにあたり当社グループ全体に必要な方針案及び計画などの事項
- ② サステナビリティにおけるマテリアリティ（重要課題）を含む中長期的テーマ及び方向性などの事項
- ③ サステナビリティに関する長期計画と KGI・KPI の進捗確認
- ④ サステナビリティに係る活動を当社グループ全体に周知・啓蒙するための取り組み
- ⑤ その他、当社の取締役会が必要と認めた事項、要請した事項

OS グループガバナンス委員会

任意の機関である OS グループガバナンス委員会は、その委員長を取締役会で定めた社外取締役とし、当社及び当社グループが企業としてコーポレート・ガバナンスを強化し、持続的成長及び企業価値の向上を図るために、必要な事項についても検討を行い、取締役会に上程、報告をしております。

- ① コーポレートガバナンスを推進するにあたり当社グループ全体に必要な方針及び計画の策定に関する事項
- ② コーポレートガバナンスの重要課題を含む中長期的テーマ及び方向性に関する事項
- ③ コーポレートガバナンスに関する長期計画と KGI・KPI の進捗確認に関する事項
- ④ 各事業会社におけるコーポレートガバナンスに係る取組みについての議論及びモニタリングに関する事項
- ⑤ コーポレートガバナンスに係る活動を当社グループ全体に周知・啓蒙するための取組みに関する事項
- ⑥ その他コーポレートガバナンスに関し、当社の取締役会が必要と認めた事項、要請した事項

4-2（取締役会の構成等）：【原則4-6】、【原則4-7（i）】、【原則4-7（ii）】、【原則4-7（iii）】、【原則4-7（iv）】、【原則4-8】、【補充原則4-8①】、【補充原則4-8②】、【補充原則4-8③】、【原則4-9】、【原則4-11】、【補充原則4-11①】、【補充原

則 4-11②】、【原則 4-12】、【補充原則 4-12① (i)】、【補充原則 4-12① (ii)】、【補充原則 4-12① (iii)】、【補充原則 4-12① (iv)】、【補充原則 4-12① (v)】、【原則 4-13】、【補充原則 4-13①】、【補充原則 4-13②】、【補充原則 4-13③】、【原則 4-14】、【補充原則 4-14①】、【補充原則 4-14②】

- ① 取締役の人数は、15 名以内とする旨を定款において定めております。現在の取締役の構成は、社外取締役 10 名、社外取締役以外の取締役 1 名となっております。この取締役構成により、取締役会における独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保しており、効率性の高い経営システムを構築していると考えております。なお、取締役の選任に際しては、知識・経験・能力のバランス、多様性に十分配慮を行っており、取締役会は、社外取締役による問題提起も含め、自由闊達で建設的な議論・意見の交換の場となっております。
- ② 現在、10 名の社外取締役は、全員が独立社外取締役です。社外取締役の選任にあたっては、社外取締役の資質・条件として、中長期的で多様な視点から、市場や産業構造の変化を踏まえた企業の将来を見据え、会社の持続的成長に向けた経営戦略を考えること、ならびに、公正かつ独立した立場で経営の監督を担い、会社の持続的な成長に向けた助言及び支援を行うことを期待しています。

また、社外取締役は、会社法に定める社外役員の要件を満たし、一般株主と利益相反の生じるおそれがなく、かつ、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という役割・責務を適切に果たすこと、精神的独立性を持ち、取締役会及び各種委員会において忌憚のない意見を述べると共に、公正かつ迅速・果敢な意思決定を経営陣に促すことを求めています。社外取締役の選定にあたりましては、上記資質・条件を充足し、かつ、期待される役割を遂行することができる人物を候補とし、スキル・マトリックスをもとに異なる経験・技能・属性による多様なバックグラウンドを持つ人材をバランスよく選任することに留意するほか、ジェンダーや国際性を含む多様な価値観が企業経営に反映されるよう配慮しております。なお、当社業務に十分な時間を振り向けることが可能であるかの判断基準として、当社以外に 3 社を超える他の上場会社の役員を兼務できないものとしており、その任期は就任時から 8 年を超えて選任されないものとしております。

なお、社外取締役は、金融商品取引所である東京証券取引所の企業行動規範に定める独立性基準に適合していることも選任の基準としております。また、当社は支配株主を有する上場会社ではありません。
- ③ 取締役候補者につきましては、株主総会招集通知（アクセス通知）によって閲覧できる当社ウェブサイト等で開示しております。また、全ての取締役について、毎年、有価証券報告書において兼任状況を開示しておりますが、スキル・マトリックスについても、同じく有価証券報告書、統合報告書等において開示しております。

- ④ 取締役会は、年間スケジュールの事前決定、十分な審議時間の確保、十分に事前準備を整えることが可能な期日における資料の整備・配布、予想される審議事項の決定が行なわれており、社外取締役を含む全ての取締役が、取締役会の事前、事後を問わず、追加の情報等を、内部監査部門を含めた当該部署に求めることが可能な体制となっております。加えて、社外取締役を含む全ての取締役は、取締役会の事前、事後を問わず、当社内の資料だけではなく、外部の専門家等によるコンサルティング、アドバイス等が必要であると判断した場合は、その情報を審議に活用することが認められており、係る費用についても、取締役会がこれを承認した場合は、会社が負担しております。
- ⑤ 独立社外取締役は、情報交換・認識共有を目的とした独立社外者のみで構成する「独立社外者の会」を定期的に開催し、経営の監督、自らの知見に基づく助言等について意見を交換し、独立社外取締役が期待されている役割・責務に役立てることとしております。また、「独立社外者の会」は、その一人を互選により代表者として定めております。
- ⑥ 社外取締役を含む全ての取締役は、新任の際に、当社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を習得する必要があるとあり、関係部署がこの研修を行なっております。また、社外取締役を含む全ての取締役は、その役割・責務を果たすために必要と思われる内部・外部の研修等に積極的に参加することによって自己研鑽を図り、それを組織にフィードバックすることが肝要と考えております。関係部署は取締役に対して有益と思われる研修等の案内をするとともに、取締役自身が自己の課題を考え、研鑽する企業風土作りに着手しております。この取組みにおいて、開示が適当と判断されるものについては、ウェブサイト、説明会資料等において開示することとしております。
- ⑦ 現在、当社の取締役 11 名のうち、4 名の女性取締役が選任されており、また、外国籍の取締役も 1 名選任されております。「第 3 章 ステークホルダーとの協働と ESG 経営の 3-2 (多様性について)」に示しているように、当社は、ジェンダー、国際性、障がいの有無、職歴、年齢などを含む価値観の多様性こそが、企業としての革新的なチャレンジの源であるという意識を持ち続けております。今後もダイバーシティ経営の重要性を踏まえ、また、多様性が十分に発揮されることを期待して、多様性に配慮した外部教育・研修制度の導入も含めて、積極的に取組みをすすめて参りたいと考えております。

なお、取締役会内の監査委員会、指名委員会、報酬委員会の構成は、いずれの委員会も、取締役会の決議によって選定された取締役である委員 3 名以上で構成され、その過半数は社外取締役から選定され、委員長は委員の互選によって選定された社外取締役がこれを務めることとしております。

4-3 (会計監査人との関係) : 【原則 3-2】、【補充原則 3-2② (i)】、【補充原則 3-2② (ii)】、【補充原則 3-2② (iii)】、【補充原則 3-2② (iv)】

会計監査人と当社との関係は以下のとおりです。

- ① 当社の監査委員会及び内部監査室と会計監査人は、定期的に情報連絡会を開催し監査情報の共有等効率的な監査に向け、相互に連携して活動を行っております。
- ② 会計監査人との契約の際に、会計監査人が株主を含むステークホルダーに対して責務を負っていることを認識していることを確認したうえで契約しております。
- ③ 当社は、会計監査人が当社の監査委員会、内部監査室と連携し、適切で高品質な監査体制を確保できる体制と監査に要する十分な時間を確保しております。
- ④ 当社は、会計監査人から求めがあった場合は、当社の監査委員会、内部監査室だけでなく、代表執行役社長をはじめとする経営陣幹部はもとより、関係部署の役職員と面談することが可能な体制を構築しております。
- ⑤ 会計監査人が不正を発見した場合は、当社の監査委員会、内部監査室に速やかに連絡をとり、監査委員会、内部監査室はこれを受けて、厳格で公正、適切な調査・対応を行う体制を構築しております。

以上

(附則)

本ガイドラインの改廃は取締役会の決議により行なわれます。

2016年 9月 15日制定

2018年 12月 17日改定

2021年 2月 15日改定

2022年 1月 19日改定

2022年 11月 16日改定

2023年 3月 28日改定

2024年 3月 29日改定

株式会社アウトソーシング 取締役会