

株式会社学研ホールディングス
コーポレートガバナンス・ガイドライン

Gakken

目次

前文	1
I 基本方針	1
I コーポレートガバナンスの基本方針	1
II 機関設計等	1
II-1 持株会社制	1
II-2 監査役会設置会社	2
II-3 執行役員制	2
II-3-① 執行役員の選任、報酬	2
II-4 任意の機関設置	2
II-4-① 戦略会議	2
II-4-② グループ会社社長会	2
II-4-③ グループ会社役員会	2
II-4-④ 中計立案会議	3
II-4-⑤ 中計進捗会議	3
II-4-⑥ ガバナンス諮問委員会	3
II-4-⑦ 社外役員連携会議	3
II-4-⑧ 指名・報酬諮問委員会	4
III 株主総会	4
III 株主の権利・平等性の確保	4
III-1 諸規定の順守	4
III-1-① 反対票の分析	4
III-1-② 受任事項への対応	4
III-1-③ 少数株主への配慮	4
III-2 株主総会における権利行使	5
III-2-① 情報の適切な提供	5
III-2-② 招集通知の電子的公表	5
III-2-③ 株主総会開催日	5
III-2-④ 議決権の電子行使と英語での情報開示	5
III-2-⑤ 実質株主の議決権行使	5
IV 取締役・監査役・会計監査人	5
IV 取締役会の責務	5
IV-1 取締役会の役割・責務としての戦略の方向性の決定	6
IV-1-① 戦略の具体化と内部統制の有効化	6
IV-1-② 中期経営計画	6

IV-1-③	代表取締役社長の後継者計画	6
IV-1-④	代表取締役社長の選解任手続き	7
IV-1-⑤	経営幹部に対する委任の範囲	7
IV-2	取締役会の役割・責務としての適切なリスクテイクを支える環境整備	7
IV-2-①	取締役・監査役の報酬体系	8
IV-3	取締役会の役割・責務としての監督等	8
IV-3-①	内部統制委員会	8
IV-3-②	内部統制委員会分科会	9
IV-3-③	内部統制状況の報告	9
IV-4	受任者責任	9
IV-5	非業務執行取締役	9
IV-6	監査役・監査役会の役割・責務	9
IV-6-①	社外監査役と常勤監査役との連携	10
IV-6-②	監査役監査の実効性を確保するための体制	10
IV-7	会計監査人	10
IV-7-①	監査役会の会計監査人の評価等	10
IV-7-②	取締役会・監査役会の会計監査人への対応	10
IV-8	独立社外取締役の役割・責務	11
IV-9	独立社外取締役の活用	11
IV-9-①	独立社外取締役の情報交換・認識共有	11
IV-9-②	独立社外取締役と経営陣との連絡・調整	11
IV-10	独立社外取締役の独立性判断基準	11
IV-11	取締役会・監査役会の実効性確保の前提条件	12
IV-11-①	取締役会・監査役会のバランス、多様性、規模	12
IV-11-②	取締役・監査役の選解任の方針・手続き	13
IV-11-③	取締役・監査役の他社役員との兼任	13
IV-11-④	取締役会の実効性評価	14
IV-12	取締役会における審議の活性化	14
IV-12-①	取締役会の会議運営	14
IV-13	役割・責務を果たすための追加情報提供	14
IV-13-①	意思決定のための追加情報提供および調査権限行使	14
IV-13-②	外部専門家の援助	15
IV-13-③	内部監査部門との連携	15
IV-14	取締役・監査役のトレーニング	15
IV-14-①	新任時の説明	15
IV-15	相談役・参与・顧問制度	15

IV-15-①	相談役・参与・顧問の業務	15
IV-15-②	相談役・参与・顧問の処遇	16
IV-16	持株ガイドライン	16
V	株主・投資家に対して	16
V-1	資本政策	16
V-2	政策保有株式	16
V-3	会社の支配に関する基本方針	16
V-4	大規模買付ルール	17
V-4-①	当社株式の公開買付	17
V-5	株主の利害に重要な影響をもたらし得る資本政策	17
V-6	関連当事者間取引	17
VI	株主との対話	17
VI	株主との対話	17
VI-1	建設的対話に関する方針	17
VI-1-①	面談の対応者	18
VI-1-②	建設的な対話の促進	18
VI-1-③	株主構成の調査	18
VII	ステークホルダー・社会に対する配慮について	18
VII	ステークホルダーとの協働	18
VII-1	グループ理念・グループビジョン	18
VII-2	学研グループ人権方針	19
VII-3	学研グループこども憲章	19
VII-4	学研グループ環境方針	19
VII-5	顧客に対する製品の提供に関する方針	19
VII-5-①	適正な宣伝・広告	19
VII-5-②	個人情報保護	19
VII-5-③	情報セキュリティ	20
VII-6	公正な企業間競争	20
VII-7	社員の人権尊重	20
VII-7-①	多様性確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針	20
VII-7-②	コンプライアンス・コード	21
VII-7-③	コンプライアンス・ホットライン	21
VII-7-④	内部通報の取扱い	21
VII-7-⑤	内部通報の報告	22
VII-7-⑥	企業年金のアセットオーナー	22
VII-8	社会への貢献	22

VII-8-① 反社会的勢力との関係断絶	22
VII-9 サステナビリティへの取組み.....	22
VII-9-① ガバナンスとリスク管理.....	23
VII-9-② 戦略.....	24
VII-9-③ 指標と目標.....	25
VIII 情報公開と透明性確保	26
VIII 適正な情報開示と透明性の確保.....	26
VIII-1 情報の開示方法.....	26
VIII-2 英語版の開示	26
VIII-3 取締役候補者、監査役候補者、執行役員 の選任理由の開示	26
VIII-4 収益力・資本効率の目標の公表	26
VIII-5 ディスクロージャーポリシー.....	27
IX コーポレートガバナンス・コード	27
IX コーポレートガバナンス・コードとの関連.....	27
X 改正	27
X 改正.....	27

—資料編—

資料1 コーポレートガバナンスの基本方針と機関設計	1
資料2 取締役・監査役の報酬体系.....	3
資料3 業務の適正を確保するための体制および業務の適正を確保するために必要な体制の運用状況	5
資料4 会社の支配に関する基本方針	8
資料5 【大規模買付ルール（買収防衛策）についてのフローチャート】	10
資料6 学研グループ人権方針	18
資料7 学研グループこども憲章.....	21
資料8 学研グループ環境方針	23
資料9 学研グループの価値創造モデル.....	24
資料10 ディスクロージャー・ポリシー.....	25
資料11 コーポレートガバナンス・コードの各原則に対応する記載場所.....	27

学研ホールディングス コーポレートガバナンス・ガイドライン

このガイドラインは、当社グループにおけるコーポレートガバナンスの枠組み、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方および今後の方向性を示す目的で制定いたしました。

当社は、今後ともコーポレートガバナンスの強化に努めてまいります。

株式会社学研ホールディングス

I 基本方針

I コーポレートガバナンスの基本方針

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目指し、グループ企業価値の向上により株主の正当な利益を最大化するようグループ企業を統治することが、当社取締役会にとっての責務です。また、中長期的な観点からグループ企業価値を向上させるためには、株主以外のステークホルダー、即ち顧客、取引先、地域社会、従業員などへの配慮が不可欠であり、これらのステークホルダーと適切に協働します。そして、環境・社会・企業統治の側面から企業に求められている社会的責任（CSR）を果たしていくことも、経営上の重要な課題です。

当社グループの中核事業である教育分野や医療福祉分野の事業は、顧客と目的や価値を共有し、良質な商品やサービスを適正な対価で提供することによる諸課題の解決を使命としており、当社は、これらの取組みを通して、社会的責任を果たします。

また、当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ため、当社は、株主総会をはじめとして、株主との間で建設的な対話を行い、その基盤となることも踏まえ、適正な情報開示と透明性を確保します。

このようなことを実現する中で、当社は、本ガイドラインに定めるガバナンス体制のもと、企業倫理と遵法の精神に則り、透明で効率的な企業経営を目指します。

II 機関設計等

II-1 持株会社制

当社は、適正なグループ会社の管理・統制のもと、迅速な意思決定と機動的なグループ経営等を行うため、持株会社制を導入しています。

Ⅱ－２ 監査役会設置会社

当社は、監査役会設置会社を選択しています。

指名委員会等設置会社および監査等委員会設置会社の仕組みについても研究を重ね、当社にとって最適な機関設計を目指します。

Ⅱ－３ 執行役員制

当社では、権限の委譲による迅速な業務執行体制を維持するために、執行役員制を導入しています。執行役員は、原則として主要事業会社の社長および当社部門の長に就任し、グループ全体の重要な戦略に基づく執行を担っています。

Ⅱ－３－① 執行役員の選任、報酬

執行役員は、能力、経験、業績等の評価を勘案し、取締役会の決議で選任しています。執行役員の報酬は、基本報酬、業績連動報酬、株式報酬で構成しています。なお、退職慰労金制度はありません。

Ⅱ－４ 任意の機関設置

当社では、法定の機関以外にも任意の機関を設置し、統治機構のさらなる充実を図る取り組みを行っています。

Ⅱ－４－① 戦略会議

戦略会議は、取締役および執行役員、当社戦略部門室長で構成されており、中期経営計画の推進、グループ会社間の協業促進、およびグループ会社の重要事項の決定等のために、原則として月３回開催することにより、その目的を達成しています。なお、監査役は、会議に出席し、意見を述べることができます。

【事務局】経営戦略室

Ⅱ－４－② グループ会社社長会

グループ会社社長会は、取締役、執行役員およびグループ会社社長、当社部門長で構成され、グループの課題、対策の共有を目的として、原則月１回開催します。なお、監査役は、会議に出席し、意見を述べることができます。

【事務局】役員室

Ⅱ－４－③ グループ会社役員会

グループ会社役員会は、グループ会社社長、グループ会社役員に加え、取締役、監査役、執行役員および当社部門長等で構成されており、グループの課題、対策の共有を目的として、年２回開催することにより、その目的を達成しています。なお、監査役は、会議に出

席し、意見を述べることができます。

【事務局】 役員室

Ⅱ－４－④ 中計立案会議

中計立案会議は、取締役、執行役員、当社部門長に加え、報告を行うグループ会社社長および取締役をもって構成されており、グループ中期経営計画立案のため、現在および将来の社会環境を予測し、経営の諸課題を検討・審議することを目的として、必要に応じて都度開催することにより、その目的を達成しています。なお、監査役は、会議に出席し、意見を述べるすることができます。

【事務局】 経営戦略室、財務戦略室

Ⅱ－４－⑤ 中計進捗会議

中計進捗会議は、取締役、執行役員、当社部門長に加え、報告を行うグループ会社社長および取締役をもって構成されており、グループ中期経営計画達成のため、その進捗状況を確認し、諸課題とその対応策を検討・審議することを目的として、原則として四半期毎に開催することにより、その目的を達成しています。なお、監査役は、会議に出席し、意見を述べるすることができます。

【事務局】 経営戦略室、財務戦略室

Ⅱ－４－⑥ ガバナンス諮問委員会

ガバナンス諮問委員会は、取締役会の承認を得て選任された当社と利害関係のない委員で構成され、年2回開催しております。この委員会は、当社のコーポレートガバナンス、サステナビリティ経営を強化する観点から、企業価値および株主共同の利益の維持・向上に向けた取組みについて、外部から客観的な意見を求めることを目的として開催しております。なお、現在、ガバナンス諮問委員会は、社外役員（社外取締役および社外監査役）6名および外部有識者2名の8名で構成しています。

【事務局】 内部監査室

Ⅱ－４－⑦ 社外役員連携会議

社外役員連携会議は、社外役員が独立した客観的な立場に基づく情報交換や認識の共有を図るため、社外取締役および社外監査役で構成され、年2回、社外役員が出席を求めた取締役、執行役員および常勤監査役の同席のもと開催することにより、その目的を達成しています。

なお、社外役員の増員に伴い、筆頭社外役員の委嘱についても検討しています。

【事務局】 役員室

Ⅱ－４－⑧ 指名・報酬諮問委員会

指名・報酬諮問委員会は、当社取締役および監査役の候補者指名並びに取締役の報酬についての客観性、透明性を確保するため、代表取締役社長、社外取締役、社外監査役で構成し、取締役の選解任と報酬決定、代表取締役社長の後継者計画等について審議し、その内容を取締役に答申しています。

【事務局】 担当執行役員

Ⅲ 株主総会

Ⅲ 株主の権利・平等性の確保

株主の権利については、実質的な平等が確保されるように適切な対応をとるとともに、環境を整備します。

Ⅲ－１ 諸規定の順守

株主の権利行使については、会社法の諸規定を順守し、適正に対応します。

Ⅲ－１－① 反対票の分析

株主総会において会社提案議案に25%以上の反対票があった場合、取締役会は、反対の理由およびその原因について分析し、以後の対応の要否について検討します。

Ⅲ－１－② 受任事項への対応

当社取締役会は、株主総会決議事項の一部を取締役会が受任するにあたっては、コーポレートガバナンスに関する役割と責務を十分に果たすことが重要であると認識しています。なお、当社は、機動的・積極的に株主還元策を実施するため、自己株式の取得及び配当に関する決議事項を取締役に委任しています。これは、株主への利益還元を経営の重要施策と位置付け、当社グループの競争力を一層強化し、財務面での健全性を維持しながら、継続した配当の実施と企業価値の向上を実現していくことを基本方針としていることに基づくものです。

Ⅲ－１－③ 少数株主への配慮

株主の権利行使については、会社法の諸規定を順守し、適正に対応し、とりわけ、少数株主の権利行使については十分に配慮します。

Ⅲ－２ 株主総会における権利行使

株主総会は、重要な基本的事項に関する意思決定を行う場であるとともに、株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主の権利行使について、適切な環境整備を行います。

Ⅲ－２－① 情報の適切な提供

株主総会において株主が適切な判断を行うため、必要に応じて適切に情報を提供していきます。

Ⅲ－２－② 招集通知の電子的公表

株主総会の招集通知は、株主が総会議案の検討期間を確保できるよう、発送前に当社ウェブサイトで公表していきます。

Ⅲ－２－③ 株主総会開催日

株主総会において、株主との建設的な対話を充実させるために、適切な株主総会開催日を決定します。なお、当社の定時株主総会は12月下旬に開催しており、これを維持します。

Ⅲ－２－④ 議決権の電子行使と英語での情報開示

機関投資家や海外投資家の議決権行使が可能となる環境作りに努めます。このため、当社では議決権電子行使プラットフォームを利用しています。なお、招集通知の英訳については、当ガイドラインにおいて、外国法人等の保有比率が議決権割合で10%を超えた場合には、招集通知の英語版制作を進めていきます。いまのところ10%を超える状況には至っていませんが、段階的に招集通知の英訳・開示を実施しています。

Ⅲ－２－⑤ 実質株主の議決権行使

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希望した場合には、法令、定款の定めを尊重し、信託銀行等と協議したうえで対応します。

Ⅳ 取締役・監査役・会計監査人

Ⅳ 取締役会の責務

取締役会は、当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ため、以下のことをはじめとする役割・責務を適切に果たします。

(1) 企業戦略等の大きな方向性を示すこと。

- (2) 業務執行取締役および執行役員その他幹部社員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) 取締役会という独立した客観的な立場から、取締役および執行役員に対する実効性の高い監督を行うこと。

IV-1 取締役会の役割・責務としての戦略の方向性の決定

取締役会は、取締役会の役割・責務として、グループ理念等の目指すところを確立し、経営戦略や経営計画の策定を通じ、戦略的な方向付けを行います。

IV-1-① 戦略の具体化と内部統制の有効化

取締役会は、取締役会規則に基づき、経営の基本方針の決定およびグループ全体の戦略策定を担当しています。そのうえで、当社取締役会の決定した経営戦略に基づき、業務執行取締役および執行役員がグループ会社のアドバイザーや取締役に就任して業務執行または監督・指導を行い、グループ全体の経営戦略の実現に努めます。また、グループ会社社長会においては、グループ会社社長が出席し、当社取締役会とグループ会社の意思の疎通を図る会議体として有効に機能させていきます。さらに、グループ会社の取締役会は、当社取締役会や戦略会議において策定された戦略や戦術の決定に基づき、経営の基本方針の決定および傘下のグループ会社の重要決定事項の承認を行うとともに、取締役の職務執行を監督します。以上のように、持株会社である当社取締役会が決定した基本方針に基づき、取締役や執行役員がグループ全体の戦略の具体化と内部統制の有効化を図っていきます。

IV-1-② 中期経営計画

業務執行取締役および執行役員は中期経営計画が株主に対するコミットメントであることを認識し、実現に向けて最善の努力をし、実現できなかった場合は、原因や対応を分析し、決算説明会において説明し、次期以降に反映します。

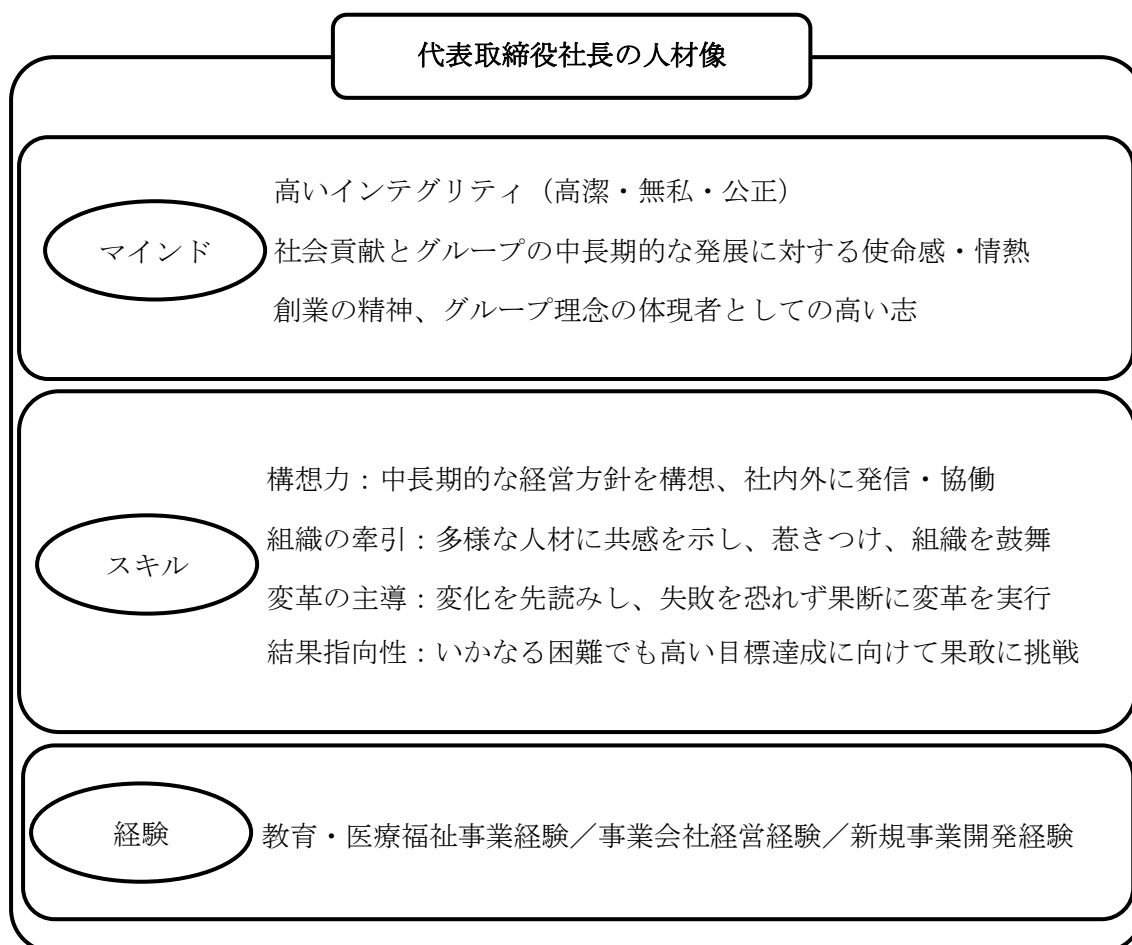
最新のグループ中期経営計画「G a k k e n 2 0 2 5」

(https://ir.gakken.co.jp/ir/news/231122_Gakken2025_SHIFT_F/main/0/link/Gakken2025_SHIFT_231122_F.pdf)

IV-1-③ 代表取締役社長の後継者計画

指名・報酬諮問委員会で策定した代表取締役社長の人材像に基づき、複数の候補者を選定し、中長期計画による実務経験を主体とした育成を行います。指名・報酬諮問委員会においてはその進捗状況を定期的にモニタリングし、後継者計画が適切に運営されている

かにつき審議を行います。



IV-1-④ 代表取締役社長の選解任手続き

取締役会は、代表取締役社長の選解任は、会社における重要な戦略的意思決定であることを十分に認識したうえで、取締役会宛に提出される指名・報酬諮問委員会の答申を尊重し決定します。

IV-1-⑤ 経営幹部に対する委任の範囲

取締役会は、定款および法令に定めるもののほか、取締役会において決議する事項を「取締役会規則」に定めています。それ以外の業務執行の決定については、戦略会議、グループ会社社長会、各社経営幹部に委任しており、その内容は、「学研グループ会社管理規程」ほかの各種規程に明確に定めています。

IV-2 取締役会の役割・責務としての適切なリスクテイクを支える環境整備

取締役会は、取締役会の役割・責務として、業務執行取締役および執行役員から取締役会で決議すべき事項の提案があった場合は、その理由や背景事情についての情報を収

集・分析し、合理的な意思決定を行い、業務執行取締役および執行役員による迅速、果敢な意思決定を支援して当該提案を実行します。なお、業務執行取締役および執行役員の報酬については、業績を反映させるとともに健全な企業家精神の発揮に資するインセンティブ付けを行います。

IV-2-① 取締役・監査役の報酬体系

業務執行取締役の報酬については、基本報酬、業績連動報酬、株式報酬の3種類をもって構成され、株主総会で決議された限度内において、指名・報酬諮問委員会の審議を経て提出される答申を尊重して取締役会で決定しています。

社外取締役の報酬については、基本報酬のみで構成されますが、優秀な人材を確保するためにふさわしい水準にします。

業務執行から独立の立場である監査役の報酬については、基本報酬のみで構成され、株主総会で決議された限度内において、各監査役の職務・職責に応じ、監査役の協議により決定しています。

詳細は資料2のとおりです。なお、いずれも退職慰労金の制度はありません。

また、業務執行取締役についての現金報酬と自社株報酬との割合については、社会情勢等を踏まえ常に検証を行っています。

IV-3 取締役会の役割・責務としての監督等

取締役会の役割・責務には、以下のことが含まれます。

- (1) 会社の業績等の評価を行い、その評価を経営幹部の人事に反映すること。
- (2) 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整備すること。
- (3) 役員および支配株主等の関連当事者と会社との間に生じうる利益相反を管理すること。

IV-3-① 内部統制委員会

当社では、代表取締役社長が主宰する内部統制委員会を設置し、取締役会が定める内部統制システム構築の基本方針に従い、以下の事項についての方向性を審議・決定しています。なお、当社における、現在の業務の適正を確保するための体制および業務の適正を確保するために必要な体制の整備運用状況は、資料3のとおりです。

- (1) 取締役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制に関する事項。
- (2) 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する事項。
- (3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制に関する事項。
- (4) 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に関する事項。

- (5) 当社および当社グループからなる企業集団における業務の適正を確保するための体制に関する事項。
- (6) 監査役の監査環境に係る体制に関する事項。
- (7) その他内部統制に関する事項。

IV-3-② 内部統制委員会分科会

内部統制委員会には4つの分科会を設け、以下の事項を所管しています。なお、総合調整等を行う機関として、内部統制委員会事務局を設置しています。

- (1) コンプライアンス部会
コンプライアンス経営の確立に関する業務の推進およびコンプライアンス・ホットラインに関する事項。
- (2) 財務報告統制部会
財務報告に係る内部統制に関する事項。
- (3) リスク管理部会
各種リスクの評価、対応およびコントロールに関する事項。
- (4) 情報セキュリティ部会
内部統制を構成するIT統制とコンピュータ・システムの利用に係るリスクに関する事項。

IV-3-③ 内部統制状況の報告

内部統制委員会は各分科会の活動状況を含む内部統制の現状について、取締役会に報告し、また、ガバナンス諮問委員会にも報告して客観的な立場からの意見を聴取しています。

IV-4 受任者責任

取締役および執行役員ならびに監査役は、それぞれの株主に対する受任者責任を認識し、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、会社および株主共同の利益のために行動します。

IV-5 非業務執行取締役

当社では、現在、4名の社外取締役を選任していますが、それ以外の非業務執行取締役の起用については、引き続き検討していきます。

IV-6 監査役・監査役会の役割・責務

監査役および監査役会は、独立の立場の保持に努めるとともに、常に公正不偏の態度を保持し、会社の透明・公正な意思決定を担保するとともに、会社の迅速・果敢な意思

決定が可能となる環境整備に努め、自らの守備範囲を過度に狭く捉えることなく、取締役会においてあるいは取締役、執行役員その他幹部社員に対し、能動的・積極的に権限を行使し、適切に意見を述べていきます。

IV-6-① 社外監査役と常勤監査役との連携

社外監査役は、その独立性、選任された理由等を踏まえ、中立の立場から客観的に監査意見を表明します。常勤監査役は、その職務の遂行上知り得た情報を、他の監査役と共有していきます。

IV-6-② 監査役監査の実効性を確保するための体制

監査役は監査役監査の実効性を確保するため、各種情報収集と研鑽に努めるとともに、内部監査室、財務戦略室、グループ会社監査役との密接な連携を確保します。

また監査実施のために必要な場合は、内部監査室等の内部監査関連部署は、監査役の協力要請に応じ、その職務の補助にあたります。

IV-7 会計監査人

当社は、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に対応します。

IV-7-① 監査役会の会計監査人の評価等

監査役会は、「会計監査人の解任または不再任の決定の方針」を定めています。また、会計監査人の再任の適否について、取締役、社内関係部署および会計監査人から必要な資料を入手し、かつ報告を受け、毎期検討し更に会計監査人の職務遂行状況、監査体制、独立性および専門性などが適切であるかについて確認します。

IV-7-② 取締役会・監査役会の会計監査人への対応

取締役会および監査役会は、会計監査人に対して以下のとおり対応します。

- (1) 高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保。
- (2) 会計監査人から代表取締役社長、財務担当取締役その他の取締役、執行役員および幹部社員へのアクセス（面談等）の確保。
- (3) 会計監査人と、監査役・内部監査部門・社外取締役との十分な連携（監査役会への出席を含む）の確保。

なお、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、取締役会、監査役会、内部監査室で情報を共有し、連携して対応を決定します。

IV-8 独立社外取締役の役割・責務

独立社外取締役は、以下の役割・責務を果たすことが期待されていることに留意し、その実行に努めます。

- (1) 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。
- (2) 業務執行取締役、執行役員その他幹部社員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。
- (3) 会社と役員および支配株主等との間の利益相反を監督すること。
- (4) 役員および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。

IV-9 独立社外取締役の活用

当社では、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資質を備えた社外取締役を4名選任し、現時点において3分の1以上の独立社外取締役を擁しています。

IV-9-① 独立社外取締役の情報交換・認識共有

当社では、社外役員連携会議を定期的開催し、社外役員の情報交換・認識共有を図ります。

IV-9-② 独立社外取締役と経営陣との連絡・調整

社外役員連携会議には、社外役員からの要請等必要に応じ、取締役、執行役員および常勤監査役等が出席するなどして、社外役員との連絡・調整を図ります。

なお、社外取締役の増員に伴い、筆頭社外取締役の委嘱についても検討しています。

IV-10 独立社外取締役の独立性判断基準

当社では、以下のいずれかに該当する者は、独立社外取締役としての独立性がないものと判断します。

- (1) 選任されたときまたは過去10年間において、当社および当社の連結子会社の業務執行取締役、執行役員または使用人であった者。
- (2) 選任されたときまたは過去5年間において、当社の主要株主の理事、業務執行取締役、執行役員または使用人であった者。
- (3) 選任されたときにおいて、当社が主要株主である会社の業務執行取締役、執行役員または使用人である者。
- (4) 過去3年間において、次のいずれかにあたる者。

- i 事業年度の取引額が当社または当社取引先のいずれかの連結売上高の2%を超える取引先またはその業務執行取締役、執行役員または使用人であった者。
- ii 当社または連結子会社の主要な借入先またはその業務執行取締役、執行役員または使用人。
- iii 当社および連結子会社から年間合計1,000万円以上の寄付を受けた団体の理事または使用人。
- iv 当社および連結子会社から役員報酬以外に年間合計1,000万円を超える報酬を受けた者。

IV-1.1 取締役会・監査役会の実効性確保の前提条件

当社取締役会は、その役割・責務を果たすための知識・経験・能力を全体としてバランスよく備え、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ていると考えています。また、当社監査役会は、財務・会計・法務に関する知見を有している者によりバランスよく構成されています。

IV-1.1-① 取締役会・監査役会のバランス、多様性、規模

当社取締役会および監査役会の全体としてのバランス、多様性および規模に関する考え方は以下のとおりです。なお、現在、取締役は社外取締役4名を含む11名、監査役は社外監査役2名を含む4名が就任しています。なお、補欠監査役は選任していません。

- (1) グループ会社が多様な事業会社により構成されていることから、これらを踏まえて総合的戦略策定、財務上の戦略策定、監督機能を達成するための内部統制、コンプライアンス、リスク管理を含めたコーポレートガバナンスの強化、その他多様性を確保する知識、経験、能力を有する者で構成すべきと考えています。
- (2) 取締役のうち3分の1以上は独立社外取締役とし、法律や会計の専門家、会社経営経験者、多様性を確保できる見識や経験を持つ者らで構成すべきと考えています。
- (3) 取締役の改選にあたっては、継続性の確保という観点からの重任に加え、必要に応じ後継者確保の観点や事業規模の拡大の観点からの新任者を起用すべきと考えています。また、多様性確保の観点から、1名以上は女性を起用することが望ましいと考え、当社はもとより、グループ会社の中でも主要な会社においては実行しています。
- (4) 社外取締役以外の非業務執行取締役の起用については、引き続き検討していきます。
- (5) 当社グループの事業展開のグローバル化に伴い、当社取締役の選任において外国人を起用すべきと考えています。

- (6) 監査役は4名程度が適正と考え、そのうち1名以上は財務・会計の知見を有する者としています。
- (7) 監査役の半数以上は、独立社外取締役と同等の独立性のある社外監査役としています。
- (8) 取締役会による監査役候補者の決定にあたっては、事前に監査役会の同意を得ることとしています。
- (9) 取締役・監査役に関するスキルマトリックスについては、招集通知その他で開示することとしています。

IV-11-② 取締役・監査役の選解任の方針・手続き

取締役・監査役候補者の選任および報酬の決定にあたっては、代表取締役社長、社外取締役および社外監査役により構成される指名・報酬諮問委員会の審議・答申を尊重し、取締役の報酬については取締役会が決議し、監査役の報酬については監査役が協議します。

(1) 選任の基準

- i 人格、見識に優れていること。
- ii 心身ともに健康であること。
- iii 遵法精神に富み、高い倫理観を有していること。
- iv グループ理念とビジョンを理解し、行動指針を体現していること。
- v 自身の経験と実績を生かし、当社グループの発展に寄与できること。
- vi 特に監査役は、使命感を持ち、取締役等に的確な意見表明ができること。
- vii 法令上求められる適格要件を満たしていること。

(2) 解任の基準

- i 公序良俗に反する行為を行った場合。
- ii 健康上の理由から、職務の継続が困難となった場合。
- iii 職務懈怠により、著しく企業価値を毀損させた場合。
- iv 選任の基準に定める資質が認められない場合。

IV-11-③ 取締役・監査役の他社役員との兼任

当社の取締役・監査役の他の上場会社役員との兼任についての考え方は、次のとおりです。なお、取締役・監査役の兼任状況については、定時株主総会の招集通知に掲載し、開示しています。

- (1) 社外役員以外の取締役、監査役については他の上場会社の役員との兼任は望ましいとは考えていません。但し、当社取締役会への出席、準備に十分な時間や労力を確保できることを条件に、当社が主要株主となっている上場会社1社まで、当該会社の役員との兼任を認めます。

- (2) 社外取締役および社外監査役については、当社取締役会や監査役会への出席、準備に十分な時間や労力を確保できることを条件に、他の上場会社の役員との兼任を認めます。

IV-11-④ 取締役会の実効性評価

すべての取締役・監査役を対象に、毎年1回、取締役会の役割・責務を実効的に果たしているか否かについての自己評価に関するアンケートを社外の専門機関に委託し、実施しています。客観的な分析結果とそこから導き出される行動計画案からなる評価報告を行い、ガバナンス諮問委員会に報告して客観的な立場からの意見を反映したうえで、取締役会で決議し、公表します。

IV-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・社外監査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ます。

IV-12-① 取締役会の会議運営

取締役会の審議の活性化に資するため、以下のとおり会議運営に配慮します。

- (1) 取締役会の資料は原則として開催日の3日前までに電子的方法で共有できるようにし、社外取締役に対しては、事前に議案の内容を説明します。
- (2) 戦略会議、グループ会社社長会の資料は、事前に電子的方法で共有できるようにします。
- (3) 取締役会、戦略会議、グループ会社社長会の年間スケジュールを決定し、可能な限り審議事項についても決定します。
- (4) 取締役会付議基準について、継続的に見直すことで、審議項目、開催頻度、開催時間の適正化を図ります。

IV-13 役割・責務を果たすための追加情報提供

取締役および監査役は、その役割・責務を実効的に果たすため、必要に応じ、追加資料を求めるべきと考えます。取締役会議長は、その求めに応じて取締役および監査役に対して情報提供します。

IV-13-① 意思決定のための追加情報提供および調査権限行使

社外取締役を含む取締役は、透明・公正かつ迅速・果断な会社意思決定に資するとの観点から、必要な場合、会社に対して追加の情報提供を求めるべきと考え、実行しています。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、適切に情報を入手すべきと考え、実行しています。

IV-13-② 外部専門家の援助

取締役および監査役は、必要と認めた場合、合理的な費用により外部の助言を得ることができ、その費用は会社が負担します。

IV-13-③ 内部監査部門との連携

内部監査報告は定期的に取り締役会で報告されるほか、内部監査部門は毎月監査役との連携会議を行います。

IV-14 取締役・監査役のトレーニング

新任者をはじめとする取締役および監査役は、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と考えています。このため、個々の取締役および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、取締役会および監査役会は、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と考え、実行しています。

IV-14-① 新任時の説明

取締役および監査役に対しては新任時に、取締役および監査役の役割・責務についての一般的な内容を説明する機会を設けます。社外取締役および社外監査役に対しては、新任時に当社の事業・財務・組織等について説明し、その後においても重要な変更や業界動向について説明する機会を設けます。

IV-15 相談役・参与・顧問制度

当社の取締役または執行役員が退任した場合において、社則に基づき取締役会の決議があったときは、代表取締役であった者は相談役に、その他の取締役および執行役員は参与もしくは顧問に、それぞれ就任します。なお、常勤監査役を退任した場合において、監査役会の推奨があったときは、退任取締役と同様に参与もしくは顧問に就任します。

相談役・参与・顧問には、役員であった経験をもとに、当社の業務に活かすことができる大所高所からの意見を期待しています。

IV-15-① 相談役・参与・顧問の業務

相談役・参与・顧問の業務は、相談役については代表取締役からの、参与・顧問については取締役および執行役員からの、それぞれの諮問に応え、意見具申するほか、必要に応じて関係取引先、関係団体との良好な関係維持のために協力・支援することです。これらの業務は経営等の円滑な承継に有益であると考えています。なお、相談役・参与・顧問は、

経営には干渉しません。

IV-15-② 相談役・参与・顧問の処遇

相談役・参与・顧問は、任期は2年または65歳までであり、社則で定めた一定の月額報酬を支払います。なお、選任の取締役会決議に際しては、議長は、その可否、報酬額について、社外取締役および社外監査役の適切な関与・助言を得るよう努めます。現在、相談役・参与は就任しておらず、顧問は3名が就任しております。

IV-16 持株ガイドライン

当社業務執行取締役、執行役員およびグループ取締役については、「学研グループ持株ガイドライン」に基づき、それぞれの役位に相応しい当社株式の保有目標を設定し、保有を促しています。

V 株主・投資家に対して

V-1 資本政策

当社の資本政策の基本方針は、配当性向の目標値を設定した上で、株主への安定的配当による利益還元と成長分野への積極的投資による利益拡大をバランスよく実施することにより、株主価値を持続的に向上させることです。

V-2 政策保有株式

当社は純投資目的以外に、取引関係の開発・維持、業務提携の強化等を目的とする政策保有株式を保有しています。当該株式については半期に一度保有目的に至った事業の進捗、その後の事業に与える効果等について取締役会で検証を行い、保有の目的により得ることが期待される便益と資本コストを総合的に勘案し、保有の意義が必ずしも十分でないと判断した銘柄については縮減を進めます。

また、当社はこれらの株式の議決権行使にあたり、投資先会社の議案の内容が、当社および当該会社の企業価値向上に資するか否かの観点から判断し、必要に応じ当該会社との対話を実施し、議案の趣旨について確認するなどしたうえで、議案に反対することもあり得ることを含め、慎重に対応します。

なお、当社の株式を政策保有株式として保有している会社からその株式の売却等の意向が示された場合でも、取引の縮減を示唆することなどにより売却等を妨げるようなことはしません。

V-3 会社の支配に関する基本方針

当社は、上場会社である以上、当社を支配することを企図した株式取得を、原則として

否定していません。しかし、当社の企業価値・株主共同の利益を守るため、資料4の「会社の支配に関する基本方針」を定めています。

V-4 大規模買付ルール

当社は、「会社の支配に関する基本方針」の実効性を担保するため、資料5の「大規模買付ルール（いわゆる事前警告型の買収防衛策）」を導入しています。もっとも、その継続にあたっては、必要性・合理性について十分に検討したうえで、適正な手続を確保し、株主に十分な説明を行います。

V-4-① 当社株式の公開買付

当社株式が公開買付された場合には、既に導入している大規模買付ルールに定められた事項および金融商品取引法の規定を順守して、取締役会としての考え方を明確に説明し、株主が公開買付に応じて株式を売却する権利を不当に妨げません。

V-5 株主の利害に重要な影響をもたらし得る資本政策

増資、MBO(マネジメント・バイアウト)等、株主の利害に重要な影響をもたらし得る資本政策については、会社法、金融商品取引法、東京証券取引所規則等の定めに従い、適法かつ適正に手続を進めます。

V-6 関連当事者間取引

役員との取引については、事前に取り締役会で審議したうえで承認し、事後に報告を求めます。また、議決権を10%以上保有する主要株主との間で行う取引のうち、重要な取引については、取締役会での承認を必要とします。なお、取締役会は必要に応じ、主要株主との取引の合理性などについて、ガバナンス諮問委員会で客観的な立場からの意見を聴取します。

VI 株主との対話

VI 株主との対話

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、株主との間で建設的な対話を行うよう努めます。

VI-1 建設的対話に関する方針

株主から面談の申し出があった場合において、面談によって会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に役立つものと判断されたときは、積極的に応じます。

VI-1-① 面談の対応者

株主からの面談の申し出については、担当部門が窓口となって応じるものとし、面談の目的や内容に対応できる経営幹部が積極的に面談します。

VI-1-② 建設的な対話の促進

当社では株主との建設的な対話を促進するために、以下の方針で臨みます。

- (1) 株主との対話全般について経営戦略室が、代表取締役社長および担当取締役とその方法を検討し、対応します。
- (2) 株主との対話にあたって、経営戦略室は、財務戦略室等関連部門と連携し、定期的に意見交換を行うなど対話促進に努めます。
- (3) 株主に対しては当社ホームページ、株主通信等を通じて経営戦略等への理解の促進に努めます。
- (4) 株主の面談の申し入れについては、経営戦略室がその窓口となり、面談によって会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に役立つものであると判断されたときは、積極的に応じます。また、必要に応じ、面談の目的や内容に対応できる経営幹部が積極的に面談します。
- (5) 決算発表後、株主やアナリストから寄せられた意見を取締役会で共有し、戦略策定に活用します。
- (6) 株主との対話の際には、未公表の重要情報の取扱いについては、法令および社則に従い適切に対応します。

VI-1-③ 株主構成の調査

当社の株主構成について継続的に調査・研究を行います。

VII ステークホルダー・社会に対する配慮について

VII ステークホルダーとの協働

当社は、株主を含むステークホルダーとの適切な協働に努め、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していきます。

VII-1 グループ理念・グループビジョン

当社は、当社グループの企業価値向上の基礎となるものとして、あるべき姿としての以下のグループ理念および中長期的に実現を目指している姿としての以下のグループビジョンを策定し、公開しています。

<グループ理念>

「すべての人が心ゆたかに生きることを願い
今日の感動・満足・安心と
明日への夢・希望を提供します」

<Aspiration>

「人の可能性をどこまでも追求する会社へ」

Ⅶ-2 学研グループ人権方針

当社グループ理念の基盤にあるのは人権尊重の精神であり、当社グループとして、望ましい人権尊重社会の実現に向け努力することを、企業の社会的責任と位置付けるため、資料6の「学研グループ人権方針」を制定し、社内外に広く周知しています。

Ⅶ-3 学研グループこども憲章

当社グループの商品・サービスには、未来を担う子供たちを対象としているものも多くあります。当社グループが子供たちに向けて商品・サービスを企画・開発・提供するに際しての基本ポリシーとして、資料7の「学研グループこども憲章」を制定し、社内外に広く周知しています。

Ⅶ-4 学研グループ環境方針

当社グループでは、資料8の「学研グループ環境方針」を制定し、担当部署であるサステナビリティ推進室および担当取締役を中心に、積極的に目標を定めて取り組み、その結果について、当社ウェブサイトその他の方法により、広く周知しています。

Ⅶ-5 顧客に対する製品の提供に関する方針

当社グループにおいて、製品・サービスの開発、提供等にあたっては、常に安全性に留意し、安全に関する法令および安全基準を十分理解し、これを順守するとともに、より高度な安全性を目指します。

Ⅶ-5-① 適正な宣伝・広告

宣伝・広告活動にあたって発信する文書・情報には、公平・正確な表現を使用します。他者を誹謗・中傷するような表現や不適切な表現は使用せず、誤解を招かないよう努めます。

Ⅶ-5-② 個人情報保護

個人情報は適正に取得し、利用目的の範囲内で取り扱います。

個人情報、外部に漏洩しないよう厳重に管理し、本人の事前の同意なしに第三者に提供しません。

Ⅶ-5-③ 情報セキュリティ

学研グループでは、以下の活動を行うことで、保有する情報資産およびお客様よりお預かりした個人情報の管理と保護のために「情報セキュリティポリシー」を定め、その遵守をすべての役員・従業員に徹底しています。

また、以下のような活動を継続的に行うことで、情報セキュリティレベルの維持向上に取り組んでいます。

- ・「マイナンバー取り扱い規程」「グループ情報機器管理規程」等、各種規約類の見直し
- ・テレワーク対応等、働き方の変化に対応するための各種ルールの見直し
- ・WEBサイトの開設・改修・閉鎖に関する規定の厳格化
- ・情報機器取り扱いに関する禁止事項の徹底
- ・定期的なセキュリティアセスメントとリスクモニタリングの実施

Ⅶ-6 公正な企業間競争

企業活動にあたっては、当社の企業ブランド価値に誇りをもち、公正な企業間競争を行います。

Ⅶ-7 社員の人権尊重

当社グループは、社員各自の人権を尊重し、不合理な差別につながる行為は一切行わず、常に健全な職場環境を維持することに努めます。

Ⅶ-7-① 多様性確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針

教育・医療福祉事業を営む当社グループの従業員は、社会的使命感を持って、日々の業務に邁進しております。多様なバックグラウンドを持つからこそ生まれる、特長のある商品・サービス群。専門的な技能・知識を有する人材が、現状に満足することなく学び続け、情熱とスピードを持って事業に挑みます。

最も重要な経営資本である従業員が最高のパフォーマンスを発揮できるよう、以下の施策に取り組み、働きがい、働きやすさを追求します。

<人材の多様性>

女性管理職比率の向上、若手・シニア・外国籍従業員の活躍、経営層の年齢構成、障がい者雇用の推進

<知識・技能の高度化>

編集者・塾講師・介護士・保育士などの専門人材、グループ内人材交流、グループ内コンテンツを活用したリスキリング

<従業員のエンゲージメント向上>

健康経営の推進、多様な働き方

さらに数値目標を定める重点施策は次のとおりです。

●女性役員比率

人材の多様性こそが当社グループの競争力の源泉と認識しており、2030年までに当社女性役員比率30%以上を目標と掲げることで、当社グループ全社での人材育成をさらに推進します。

●男性育児休業取得率

教育、医療福祉事業を営む当社グループにおいては、若い世代が安心して子育てができる社会の実現に率先して取り組む必要があると認識しており、こども未来戦略方針に掲げられる男性育児休業取得率2030年85%を目指して、環境整備をすすめます。

VII-7-② コンプライアンス・コード

当社は、コンプライアンス・コードを制定し、全社員に順守を求め、研修を行います。

VII-7-③ コンプライアンス・ホットライン

当社では、内部通報制度であるコンプライアンス・ホットライン制度を構築し、具体的に通報があった場合には、原則として内部統制委員会コンプライアンス部会を開催し、合議で対応を決定します。

VII-7-④ 内部通報の取扱い

コンプライアンス・ホットラインは全グループ会社社員から一元的に通報を受けており、社内通報窓口に加え、会社から独立した弁護士も窓口になっています。

この内部通報は匿名でも受けているほか、規定により、①通報者は何ら不利益を受けないことを明示すること、②報復を禁止すること、③担当者には秘密を漏らさない旨を誓約させること、④担当者は自己が関係する通報事案の処理には関係しないこと、を定めています。

Ⅶ-7-⑤ 内部通報の報告

内部通報の通報事実および対応については、取締役会で報告し、更にガバナンス諮問委員会で客観的な立場からの意見を聴取します。

Ⅶ-7-⑥ 企業年金のアセットオーナー

当社は、2014年10月より確定拠出年金制度に移行しており、同制度への移行前に適用していた確定給付企業年金制度は、受給権者のみが存在する閉鎖型年金制度として運用しております。確定拠出年金制度では従業員の資産形成のため複数の観点から運用商品を選定するとともに、従業員へはeラーニング教材等により運用に関する教育を行うとともに、各種の相談に対応しています。

また、閉鎖型確定給付企業年金制度では財務担当取締役、財務戦略室長、人事戦略室員を構成員とする資産運用委員会を設置し、適切な運用および管理を行っています。併せて、運用受託機関に対するモニタリング機能を発揮するため、専門性のある人材の育成および計画的な配置に努めています。

Ⅶ-8 社会への貢献

当社グループ各社は、文化・芸術の支援、地域社会への協力、ボランティア活動への参加などの社会貢献活動を積極的・継続的に実施し、企業市民としての役割を果たします。

Ⅶ-8-① 反社会的勢力との関係断絶

反社会的勢力とは一切関係を持ちません。また、反社会的勢力から不当な要求を受けた場合は毅然とした態度で接し、金品を提供するなどの方法で解決を図ったりはせず、また自らの利益を得るために、反社会的勢力を利用しません。

Ⅶ-9 サステナビリティへの取り組み

当社グループの理念「すべての人が心ゆたかに生きることを願い 今日感動・満足・安心と 明日への夢・希望を提供します」で掲げる社会・環境に対する配慮や人権尊重の精神は、誰一人取り残さない持続可能な社会の実現に向け努力すること、すなわちサステナビリティそのものであると考えています。教育・医療福祉事業を通じて価値を提供し、社会や環境課題を解決することは、同時に当社グループにおいての経済的価値を生む活動となり、事業創出や持続可能な成長につながるとの認識を持っています。

日々変わる外部環境に対応するために、78期、コロナ禍を契機とする新しい価値観や生活様式の定着、ESG・サステナビリティ関連テーマへの関心の高まりなどを踏まえ、マテリアリティの見直しを行いました。取締役会での議論などを経て、サステナブル・マテリアリティとフィナンシャル・マテリアリティを両立するダブルマテリアリティを新しく特定し、それを当社の事業活動によって解決し、どのような社会的価値を作るの

かを説明した「価値創造プロセス図」も新たに作成し統合報告書やHPなどに掲載しています。この価値創造プロセスは、IIRC（国際統合報告評議会）国際統合報告フレームワークに基づいて作成しています。

このサステナビリティ経営を推進するため、2021年10月に「サステナビリティ委員会」を設置、2022年10月には「サステナビリティ推進室」を設置しました。

ESGの非財務情報開示については、環境分野では、2022年8月にTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）に賛同し、具体的な削減計画等の開示・実行に向けた動きを加速、2023年7月には、Scope 1・2についての具体的な目標も定めています。

また、社会・ガバナンス分野では、2023年3月に、人権方針を改定し、新たに調達方針、腐敗防止方針、タックスポリシーを策定しております。また、従業員に関する情報も非財務データとして開示を始めています。

これらの開示は、2023年8月に発刊いたしました統合報告書にも記載しております。

サステナビリティ推進室がハブとなり各部署と連携しながら、一連の活動をより迅速・強力に進めます。

・学研グループ統合報告書 2023

(https://ghd.gakken.co.jp/pdf/csr/report/pdf/integratedreport_gakken2023.pdf)

Ⅶ-9-① ガバナンスとリスク管理

当社は、サステナビリティを推進するために、2021年10月、最高レベルの意思決定機関である取締役会の直下に、「サステナビリティ委員会」を設置しました。同委員会は、学研ホールディングスの代表取締役を委員長とし、同常勤取締役で構成され、年2回以上開催するなかで、グループ全体のサステナビリティの方針、行動指針の決定、戦略の決定、取組のモニタリング・評価と監督を行っています。

2022年10月からは、新設したサステナビリティ推進室が、事務局機能を果たしています。各部会の役割は、以下の通りです。

【部会】

(1) 統合ディスクロージャー部会

- ・統合報告書の企画・制作、外部評価への対応、次期中計との連携、コーポレートガバナンス対応、ステークホルダーとの対話・連携など

(2) サプライチェーンマネジメント (SCM) 部会

- ・気候変動/TCFD への対応として温室効果ガス排出量の正確な把握と削減 (Scope 1 + 2 (自社) 温室効果ガス削減目標を策定し、削減行動を開始し、Scope 3 についてもサプライチェーン全体を把握し、削減効果の高い領域を特定する)
- ・人権デューデリジェンスの実施、責任ある調達に対する取り組み、生物多様性/TNFD への対応など

(3) 人的資本部会

・人的資本の情報開示対応、エンゲージメントスコアに関する PDCA サイクルの検討、DE&I への対応など

また、事業会社各社には、サステナビリティ担当取締役を設置しており、その責任のもとに、サステナビリティ委員会・取締役会での決定事項を受けて、社会・環境に配慮した事業活動を実行する体制としています。

さらに、TCFD 提言に沿い、環境に関するリスク分析を開示しています。ここでは、「発生頻度によるリスク」と「損失想定規模によるリスク」の両面から評価し点数化してランク付けをしました。グループ内の多岐に渡る事業によって、財務的または戦略的な影響度合いは異なるため、点数化したリスクは「優先的に対応すべき項目」と「維持する項目」に分けて管理されています。気候変動は、企業経営に重大な影響を与えるリスクの一つであるという認識があります。

気候変動のリスク管理については、統合報告書や HP に掲載しています。

Ⅶ-9-② 戦略

2004 年には、環境活動をマネジメントに落とし込むための EMS（環境マネジメントシステム）活動を本格的に開始し、77 期はグループ 19 社および 17 つの地方本部・事業所は ISO14001 を取得し、それに基づいた環境マネジメントサイクルを推進しています。

環境マネジメントのみからサステナビリティ全般について広く対応し企業戦略と結びつけるために、75 期から SDGs 戦略を当該中計へ落とし込み、進捗の報告を実施してきました。

これらを踏まえ、78 期には新しいマテリアリティを特定し、事業活動によって社会的課題を解決し、6 つの経営資本を増やしていく、ということの説明した、新しい「価値創造プロセス」にしたがって、「ダブルマテリアリティ」を実現する CSV への挑戦を、今後さらに推進していきます。79 期から始まる新中計「Gakken2025」とも紐づけていきます。

TCFD で開示した、気候変動に関連する戦略としては、物理的リスク・機会として、温暖化シナリオ(4℃)と、移行リスク・機会として、脱炭素シナリオ(1.5℃)を作成し、そのシナリオに基づく戦略を検討しています。

気候関連シナリオに基づく戦略については、統合報告書や HP に掲載しています。

<物理的リスク・機会：温暖化シナリオ(4℃)>

4℃上昇した世界においては、気候変動による豪雨や強風等の増大に伴い、洪水発生頻度は4倍に増加すると考えられています。その影響により、当社グループの各事業所の浸水被害に伴う修繕・災害対策コストの増加、調達や輸送の遅延、それに関連する運営コストの増加が予想されます。

特に、医療福祉分野での事業への影響が深刻であると考えています。浸水等の被害による修繕コスト増加や運営停止に伴う損失にとどまらず、当社グループのサービス付き高齢者向け住宅や認知症グループホームに入居している約 14,000 人の高齢者の安全で穏やかな生活を脅かす可能性があると考えています。このようなリスクを重く受け止め、避難計画の策定など災害対策を強化していきます。

<移行リスク・機会：脱炭素シナリオ（1.5℃）>

気温の上昇を 1.5℃以下に抑えた世界においては、脱炭素移行に伴う炭素税（温暖化対策税等）、温室効果ガスの排出を抑制する政策導入や規制強化が進むと考えられます。それによる事業運営にかかる燃料費や電力コストは 2030 年までに最大 5 億円※程度増加する可能性があると思込んでいます。当社グループでは、エネルギー効率を高めることに加え、再生可能エネルギーの創出などの対策を強化していきます。

また、脱炭素社会への移行に伴う消費者の環境意識の高まりにより、SDGs、自然環境をテーマとする出版コンテンツの需要が増加することが想定されます。当社グループにとって重要な機会であると考え、消費者の多様なニーズに寄り添いながら、より多くの価値創出に取り組みます。

※当社グループの 2021 年 9 月期排出実績値 3.6 万 t-CO₂と、NZE2050 に基づく 2030 年度推定炭素税を用いて推定。

Ⅶ-9-③ 指標と目標

【環境について】

指標：GHG（温室効果ガス）排出量

目標：2030 年に売上あたり 2022 年比で 50%削減する

実現のための取組み

- ・エネルギー性能の高い拠点開設
 - －太陽光発電導入等による創エネ
 - －新規拠点の ZEB 化推進
 - ※ZEB:省エネ+太陽光発電によりネットゼロを実現すること
- ・既存拠点の LED 照明導入等の省エネ推進
- ・DX 推進による紙等資材の効率的な使用
- ・再生エネルギーへの切り替えを検討

VIII 情報公開と透明性確保

VIII 適正な情報開示と透明性の確保

当社は、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よう努めます。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、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努めます。

VIII-1 情報の開示方法

情報開示にあたっては、ウェブサイトや電子メール等のツールや、説明会等の機会を活用しながら、具体的でわかりやすい内容・表現に努めた情報開示を行っています。

VIII-2 英語版の開示

当社では、英語版のウェブサイトを公開しています。なお、株主総会招集通知の英語版の制作に関する方針については、前記III-2-④記載のとおりです。

VIII-3 取締役候補者、監査役候補者、執行役員を選任理由の開示

取締役候補者と監査役候補者全員について、候補者に選任した理由を株主総会招集通知に記載します。また、執行役員を選任理由については、株主通信に記載し、ウェブサイトで公開します。

VIII-4 収益力・資本効率の目標の公表

当社では、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応として、成長戦略の着実な実行、資本効率向上、株主還元を実施します。

そのために、中期経営計画を策定し、グループの売上高、営業利益、売上高営業利益率、当期純利益、売上高当期純利益率等を達成目標としていますが、さらに資本コストを試算したうえで、これを上回る自己資本当期純利益率（ROE）の目標値を定めています。

また、ROIC経営を志向し、「成長性」「収益性」の4象限フレームワークの実践と事業ポートフォリオの見直しによる資本効率の向上に努めます。同時にグローバル（東南アジア）、リカレント・リスクリング領域、介護周辺事業などの新規事業開発を加速し、グループ全体視点で持続的な成長に取り組むとともに配当や機動的な自己株式取得などによる株主還元を実施し、更なる企業価値の向上を目指しています。

これらの目標達成に向けた具体的な施策については、ホームページや株主通信、株主向けメール配信等での情報発信以外にも、定時株主総会や投資家向け決算説明会等を通じ

積極的に説明します。

Ⅷ-5 ディスクロージャーポリシー

当社は、株主・投資家をはじめとするステークホルダーに対して、公平かつ適時・適切な情報開示を継続的に行うことで経営の透明性と社会からの信頼向上に努め、ステークホルダーからの期待、意見、フィードバックに積極的に耳を傾け、適切な市場評価を得ることを基本方針とする資料10の「ディスクロージャーポリシー」を制定し、これを順守しています。

Ⅸ コーポレートガバナンス・コード

Ⅸ コーポレートガバナンス・コードとの関連

コーポレートガバナンス・コードの各原則に関する、本ガイドラインの該当箇所は、資料11に記載のとおりです。

X 改正

X 改正

コーポレートガバナンス強化の目的で、本ガイドラインの改正を行う場合は、取締役会で決議し、速やかに公表します。

沿革

平成29年12月22日	制定
平成30年12月21日	改正
令和元年12月20日	改正
令和2年12月25日	改正
令和3年12月24日	改正
令和4年4月28日	改正
令和4年12月23日	改正
令和5年12月22日	改正
令和6年5月10日	改正

資料1 コーポレートガバナンスの基本方針と機関設計

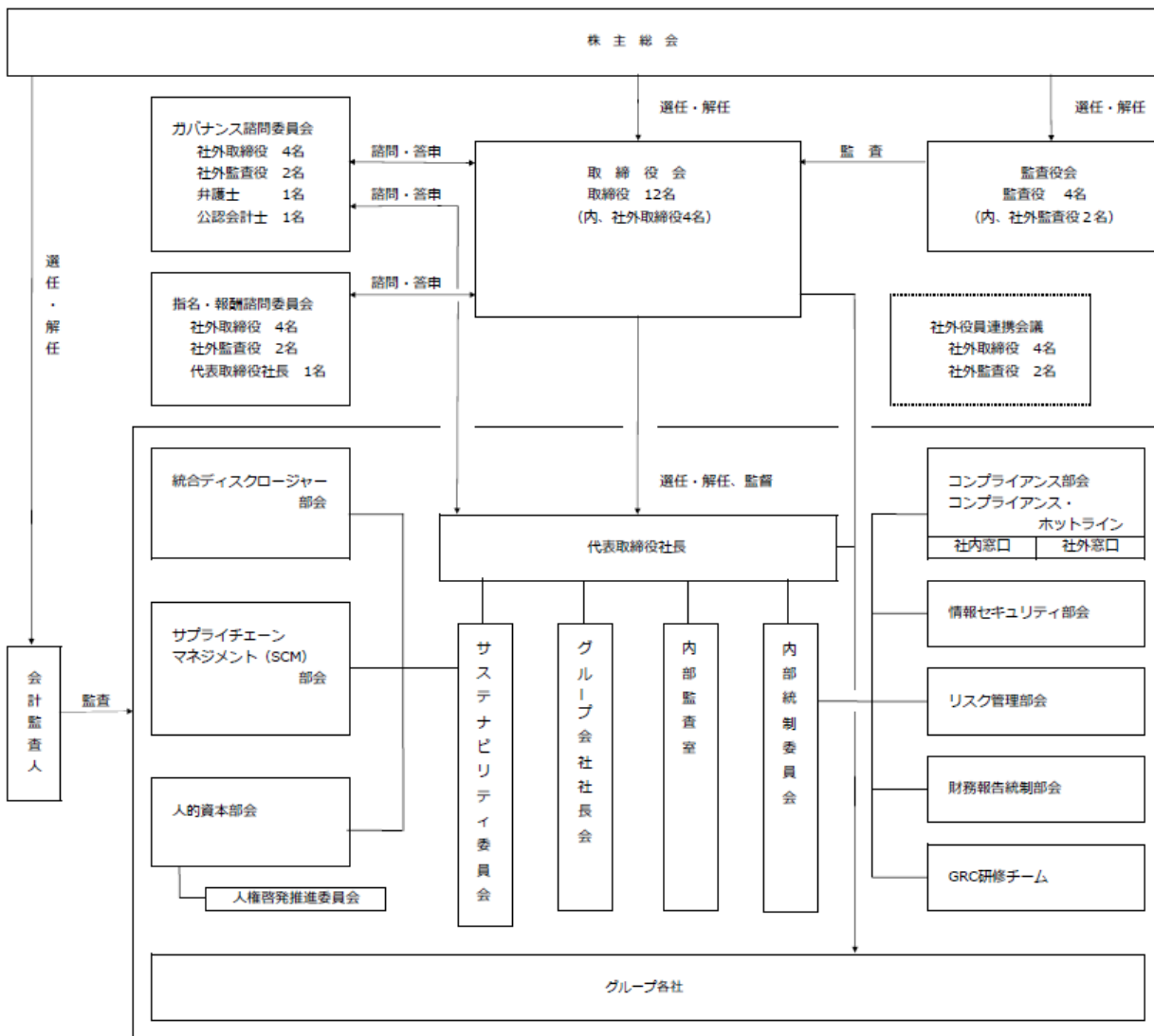
(1) コーポレートガバナンスの基本方針

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目指し、グループ企業価値の向上により株主の正当な利益を最大化するようグループ企業を統治することが、当社取締役会にとっての責務です。また、中長期的な観点からグループ企業価値を向上させるためには、株主以外のステークホルダー、即ち顧客、取引先、地域社会、従業員などへの配慮が不可欠であり、これらのステークホルダーと適切に協働します。そして、環境・社会・企業統治の側面から企業に求められている社会的責任（CSR）を果たしていくことも、経営上の重要な課題です。

当社グループの中核事業である教育分野や医療福祉分野の事業は、顧客と目的や価値を共有し、良質な商品やサービスを適正な対価で提供することによる諸課題の解決を使命としており、当社は、これらの取組みを通して、社会的責任を果たします。

また、当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ため、当社は、株主総会をはじめとして、株主との間で建設的な対話を行い、その基盤となることも踏まえ、適正な情報開示と透明性を確保します。

このようなことを実現する中で、当社は、本ガイドラインに定めるガバナンス体制のもと、企業倫理と遵法の精神に則り、透明で効率的な企業経営を目指します。



(2) 機関設計

① ガバナンス諮問委員会

ガバナンス諮問委員会は、取締役会の承認を得て選任された当社と利害関係のない委員で構成され、年2回開催し、当社のコーポレートガバナンスを強化する観点から、企業価値および株主共同の利益の維持・向上に向けた取組みについて、当社取締役会が、外部から客観的な意見を求めています。

なお、現在、ガバナンス諮問委員会は、社外役員6名および外部有識者2名の8名で構成しています。

【事務局】 内部監査室

② 指名・報酬諮問委員会

指名・報酬諮問委員会は、当社取締役、監査役の候補者指名および取締役の報酬についての客観性、透明性を確保するため、代表取締役社長、社外取締役、社外監査役で構成し、取締役の選解任と報酬決定、代表取締役社長の後継者計画等について審議し、その内容を取締役に答申しています。

【事務局】 担当執行役員

③ 社外役員連携会議

社外役員連携会議は、社外役員が独立した客観的な立場に基づく情報交換や認識の共有を図ることにより、当社取締役会における議論の充実、当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ことを目的として、社外取締役および社外監査役で構成され、年2回、社外役員が出席を求めた取締役、執行役員および常勤監査役の同席のもと開催することにより、その目的を達成しています。

なお、社外役員の増員に伴い、筆頭社外役員の委嘱についても検討しています。

【事務局】 役員室

資料2 取締役・監査役の報酬体系

(1) 業務執行取締役の報酬に関する基本方針

当社の業務執行取締役の報酬額の算定基準については、次の3つの視点から基本方針を策定しています。

- i 当社のグループ理念は、「すべての人が心ゆたかに生きることを願い、今日の感動・満足・安心と明日への夢・希望を提供します」であり、取締役は、率先垂範してこのグループ理念を実現する責務を負っています。

このことから、取締役の報酬については、優秀な人材を今後とも確保するためにふさわしい水準とすべきであり、目標達成のための動機付けとなるものでなくてはならないと考えています。

- ii 当社は、顧客、株主、従業員等のステークホルダーの期待に応え、社会から信頼される企業であり続けなければならない、「人の可能性をどこまでも追求する会社へ」を **Aspiration** (大志) としています。

このことから、取締役の報酬については、ステークホルダーに配慮したものであり、中長期の視点を反映したものでなければならないと考えています。

- iii 当社は、コンプライアンス経営を推進しています。

このことから、業務執行取締役の報酬については、客観的なデータに基づくモニタリングの継続実施や定量的な枠組みの導入により透明性を確保しなければならないと考えています。

(2) 業務執行取締役の報酬の具体的内容

上記の基本方針に基づき、業務執行取締役の報酬は、基本報酬、業績連動報酬、株式報酬の3種類をもって構成し、業績連動報酬および株式報酬の導入により業績連動の比率を高めることとし、それぞれの詳細は次のガイドラインを基本としています。

①基本報酬

基本報酬は、役位を基本とする月額報酬であり、その水準は、他社の水準、ならびに当社の従業員給与および執行役員報酬等を参考にして決定します。なお、基本報酬の個別の支給額決定に際しては、毎年査定を行い、指名・報酬諮問委員会に諮問し、審議の結果の答申を尊重して決定します。

②業績連動報酬

業績連動報酬は、事前に目標を設定し、達成度に応じた報酬を支給する制度です。業績連動報酬は、財務指標と非財務指標との二つの指標に基づく評価により構成されます。

まず財務指標に基づく評価にあたって採用する目標は、経営結果の最も基本となるとの理由から連結売上高と、効率的な経営結果の最も基本となるとの理由から連結営業利益率を重要な経営指標としているため、連結売上高および連結営業利益率を指標として事前に設定し、これらの各指標を達成した場合をそれぞれ100として合算します。達成度が前後した場合は、過去10年の標準偏差を参考に0から200まで変動します。

また、事前に設定した連結営業利益率の目標が3%未満であっても、同目標を3%として適用します。

財務指標に基づく業績連動報酬額は、連結売上高および連結営業利益率のそれぞれについて、業績達成度が100の場合は、年間基本報酬額の15%（両者が100の場合は年間基本報酬額の30%）とし、業績達成度が200を超過した場合でも年間基本報酬額の30%（両者が200を超過した場合は年間基本報酬額の60%）を上限とします。

次に非財務指標に基づく業績連動報酬は、業務執行取締役が期首に目標管理シート（非財務評価）に目標を設定し、当該目標の達成度合に対する期末に行う評価に基づきます。業務執行取締役は、期首に、ESG、サステナビリティにおける取り組みの推進、中期経営計画達成に向けての諸施策の立案と実行、自社のGRC（ガバナンス、リスク、コンプライアンス）に対する取り組み、または持続的な組織基盤の整備に関する取り組み等について目標設定を行い、代表取締役社長との協議の上で、その内容を決定します。期末の評価は、前号の目標についてその達成度合を取締役がレビューし、それに基づき代表取締役社長が行います。

非財務指標に基づく業績連動報酬額は、代表取締役社長が決定した標語(S~D)評価指数(2.0~0.0)を、年間基本報酬額の10%に相当する金額に乗じた金額とします。

以上の財務指標および非財務指標に基づき算定した報酬額をもとに、業績連動報酬の個別の支給額決定については査定を行い、指名・報酬諮問委員会に諮問し、審議の結果の答申を尊重して決定します。

なお、業績連動報酬の支給は、剰余金の配当の実施および連結営業損益において利益計上を果たすことを必須条件としています。

③株式報酬

株式報酬は、譲渡制限付株式を付与するものです。その内容等は、当社の事業環境、業績、株価推移その他の事情を勘案して、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして適切に機能するように、当社の指名・報酬諮問委員会への諮問等、客観性、透明性を担保した手続を経て、株主総会にてご承認いただいた範囲内にて、付与の都度、取締役会において決議します。譲渡制限付株式の付与のために支給する金銭報酬の総額は、上記の目的を踏まえ相当と考えられる金額として、1事業年度あたり1億円以内とします。

付与の対象となる取締役は、当社の取締役会決議に基づき、金銭報酬債権の全部を現物出資財産として出資し、当社の普通株式について発行又は処分を受けます。その1株当たりの払込金額は、各取締役会決議の日の前営業日における東京証券取引所における当社の普通株式の終値（同日に取引が成立していない場合は、それに先立つ直近取引日の終値）を基礎として、対象となる取締役に特に有利にならない範囲において取締役会にて決定します。また、これによる当社の普通株式の発行又は処分に当たっては、当社と対象となる取締役との間で、譲渡制限付株式割当契約を締結します。その詳細は以下のとおりです。

- (1) 対象となる取締役は、本割当契約により割当てを受けた当社の普通株式について、その交付日から、当該対象となる取締役が当社の取締役その他当社の取締役会で定める地位を退任または退職する日までの期間（譲渡制限期間）、譲渡、担保権の設定その他の処分をすることができません（譲渡制限）。
- (2) 対象となる取締役が当社の取締役会が定める期間（役務提供期間）が満了する前に上記(1)に定める地位を退任または退職した場合には、当社の取締役会が正当と認める理由がある場合を除き、当社は、割当られた株式を当然に無償で取得します。
- (3) 当社は、対象となる取締役が役務提供期間中に継続して上記(1)に定める地位にあったことを条件として、割当られた株式の全部について、譲渡制限期間が満了した時点をもって譲渡制限を解除します。ただし、対象取締役が、上記(2)に定める当社の取締役会が正当と認める理由により、役務提供期間が満了する前に上記(1)に定める地位を退任または退職した場合には、譲渡制限を解除する割当られた株式の数を、必要に応じて合理的に調整します。
- (4) 当社は、譲渡制限期間が満了した時点において上記(3)の定めに基づき譲渡制限が解除されていない割当られた株式を当然に無償で取得します。
- (5) 上記(1)の定めにかかわらず、当社は、譲渡制限期間中に、当社が消滅会社となる合併契約、当社が完全子会社となる株式交換契約または株式移転計画その他の組織再編等に関する事項が当社の株主総会（ただし、当該組織再編等に関して当社の株主総会による承認を要さない場合においては、当社の取締役会）で承認された場合には、当社の取締役会の決議により、役務提供期間の開始日から当該組織再編等の承認の日までの期間を踏まえて合理的に定める数の割当られた株式について、当該組織再編等の効力発生日に先立ち、譲渡制限を解除します。
- (6) 上記(5)に規定する場合において、当社は、上記(5)の定めに基づき譲渡制限が解除された直後の時点において、なお譲渡制限が解除されていない割当られた株式を、当然に無償で取得します。
- (7) 割当契約における意思表示および通知の方法、割当契約改定の方法その他取締役会で定める事項が、本割当契約の内容となります。

なお、業績連動報酬と業績連動報酬以外の報酬の支給割合の決定に関する方針、報酬の額又は算定方法の決定に関する役位ごとの方針は、役位が上位になるほど株式報酬の支給割合を大きくするようにしております。

(3) 社外取締役の報酬

社外取締役の報酬は、基本報酬のみとしますが、優秀な人財を確保するためにふさわしい水準にします。

(4) 監査役の報酬

業務執行から独立の立場である監査役の報酬については、基本報酬のみで構成し、株主総会で決議された限度内において、各監査役の職務・職責に応じ、監査役の協議により決定します。

資料3 業務の適正を確保するための体制および業務の適正を確保するために必要な体制の運用状況

1 業務の適正を確保するための体制

当社は、取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制の整備に関する基本方針について、取締役会において決議しており、その概要は以下のとおりです。

(本基本方針に定めるグループ会社とは、会社法第2条第3号に定める子会社をいいます。)

- ① 当社およびグループ会社の取締役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
 - (1) 取締役の職務執行の法令および定款適合性を確保するため、取締役会を定期的開催する等、取締役の相互監視機能を強化するための取組みを行います。
 - (2) コンプライアンスに係る社内規程と組織を整備します。具体的には、コンプライアンスの基本理念である「学研コンプライアンス・コード」を定め、当社およびグループ会社の取締役および使用人への浸透を図るとともに、法令等順守の統括組織として、内部統制委員会の下にコンプライアンス部会を設置します。
 - (3) 全社的に法的リスクを評価して対応を決定し、コントロールすべきリスクについては有効なコントロール活動を行います。
 - (4) 通常のラインとは別に、コンプライアンスに関する相談・報告窓口「コンプライアンス・ホットライン」を設けます。
 - (5) 法的リスクが顕在化した場合の危機管理体制を構築します。
 - (6) 財務報告に係る内部統制については、金融商品取引法および関係法令ならびに東京証券取引所規則への適合性を確保するため、内部統制委員会の下にある財務報告統制部会を統括組織として十分な体制を構築します。
 - (7) 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは、取引関係その他一切の関係を持たず、反社会的勢力から不当要求を受けた場合には、組織全体として毅然とした態度で臨み、反社会的勢力による被害の防止に努めます。
- ② 当社の取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制ならびにグループ会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制
 - (1) 取締役の職務執行に係る情報の保存および管理に関し、「学研グループ文書規程」「学研グループ営業秘密管理規程」「学研グループ情報セキュリティポリシー」等の社内規程を整備し、責任部署を定めます。
 - (2) 取締役または監査役が求めたときは、いつでも当該情報を閲覧できる体制を整備します。
 - (3) グループ会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関し、当社およびグループ会社は、「学研グループ会社管理規程」「学研グループ情報開示規程」を順守し体制を整備します。
- ③ 当社およびグループ会社における損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - (1) リスク管理に係る社内規程と組織を整備する。具体的には、「学研グループリスク管理基本規程」を定め、リスクの管理にあたる統括組織として、内部統制委員会の下にリスク管理部会を設置します。
 - (2) 事業上のリスクとして認識している各種リスクのカテゴリーとしては、個人情報の管理、情報システムの障害、高齢者福祉事業の運営、子育て支援および教室・塾事業の運営、出版市場の動向や販売制度、無体財産権および海外への事業展開に関するリスクがあり、それぞれのカテゴリーごとに、当社およびグループ会社において、具体的に有効な管理体制を構築します。
 - (3) リスクが顕在化した場合の危機管理体制を構築します。
- ④ 当社およびグループ会社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) 当社の取締役会は、原則1か月に1回開催し、経営の基本方針の決定およびグループ各社の重要決定事項の承認を行うとともに、取締役の職務執行を監督します。また、グループ会社の取締役会は、原則1か月に1回開催し、経営の基本方針の決定および傘下のグループ各社の重要決定事項の承認を行うとともに、取締役の職務執行を監督します。

- (2) 代表取締役社長は全業務を統括し、その他の社内取締役全員がグループ全体の戦略策定を担当し、効率性確保に努めます。
 - (3) 取締役会の決定した戦略方針に基づき、当社の取締役および執行役員が主要会社の取締役に就任して業務執行を行い、戦略実現に努めます。
 - (4) 内部統制の実施状況を検証するために、内部監査室は「学研グループ内部監査規程」に基づき内部監査を行い、その結果を代表取締役社長および監査役会に対して報告します。
 - (5) 内部統制システムを含む当社のガバナンスの状況について、半期に一度、第三者機関であるガバナンス諮問委員会に報告し、ガバナンス諮問委員会は、取締役会に対して答申をします。
- ⑤ 当社およびグループ会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制
- (1) 当社グループの業務執行の効率性と公正性を確保するため、当社がグループ会社に対して有効かつ適正なコントロールを及ぼします。具体的には、当社の取締役および執行役員が主要会社の取締役に就任するほか、当社監査役が主要会社の監査役を兼務し、さらに一定の経営上の重要事項に関しては、「学研グループ会社管理規程」に基づき、持株会社である当社の承認手続を必要とします。
 - (2) 当社代表取締役社長が主宰し、グループの課題、対策の共有を目的として原則1か月に1回開催するグループ会社社長会には、当社役員のほか、原則としてグループ会社社長は全員出席します。
 - (3) 当社代表取締役社長が主宰し、グループ会社の役員に加え、当社取締役、監査役、執行役員および部門長を出席者とするグループ会社役員会を年に2回開催するほか、グループ各社において開催する重要な会議に当社役員がアドバイザーとして出席します。
 - (4) 当社代表取締役社長が指名した取締役が主宰し、グループ会社の重要事項の決定、当社各部門の施策検討、事業ユニットからの計画進捗報告等を目的として、原則1か月に2回開催する戦略会議には、当社取締役、執行役員、および当社戦略部門室長が出席します。なお、監査役は、戦略会議に出席し、意見を述べることができます。
 - (5) 社外役員で構成する社外役員連携会議を年2回開催します。
- ⑥ 監査役の監査環境に係る体制
- (1) 監査役職務を補助すべき使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
監査役職務を補助すべき専任または兼任の使用人として監査役会事務局を設けます。また、当該使用人をして、監査役の指示に従って、監査役職務の補助に当たらせるとともに、当該使用人が監査役職務の補助に必要な権限を確保するほか、当該使用人の人事異動および考課については、あらかじめ監査役会の同意を必要とします。
 - (2) 当社の取締役および使用人が監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制
監査役は、取締役会等の重要な会議に出席し、取締役および使用人は、当該会議等の場において下記の事項につき監査役に報告する等、監査役による監査の効率性の確保に努めます。
 - i 取締役会で決議された事項
 - ii 毎月の経営状況として重要な事項
 - iii 会社に著しい損害を及ぼす恐れのある事項
 - iv 内部監査状況およびリスク管理に関する委員会の活動状況
 - (3) グループ会社の取締役および使用人が当社の監査役に報告をするための体制
グループ会社の取締役および使用人は、当社の監査役の要請に応じて業務の執行状況の報告を行うとともに、当社またはグループ会社に著しい損害を及ぼす恐れのある事項を発見したときは、直ちに当社の監査役へ報告します。
 - (4) その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制
 - i 監査役と会計監査人との信頼関係を基礎とする相互の協力・連携を確保する。
 - ii 監査役と、内部監査室・財務戦略室・グループ会社監査役との間で、情報交換会を定期的に開催する等により、連携を確保します。
 - (5) 監査役へ報告をしたことを理由として不利益を受けないことを確保するための体制
本項に定める監査役への報告をした者に対して、当該報告をしたことを理由として、いかなる不利益な取扱いもしません。

- ⑦ 監査役の職務の執行について生ずる費用等の処理に関する体制
監査役の職務の執行について生ずる費用等の請求の手続を定め、監査役から前払いまたは償還等の請求があった場合には、当該請求に係る費用が監査役の職務の執行に必要でないとは明らかに認められる場合を除き、所定の手続にしたがい、これに応じます。

2 業務の適正を確保するために必要な体制の整備運用状況

当社は、取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制の整備に関する基本方針に基づき、体制の整備とその適切な運用に努めています。当期における当該体制の運用状況の概要は、以下のとおりです。

- ① 取締役の職務執行の法令および定款適合性を確保するため、取締役会を定期的に開催する等、取締役の相互監視機能を強化するための取組みを行うとの基本方針に基づいて、取締役会における審議の充実に努めています。
- ② コンプライアンスに係る社内規程と組織を整備するとの基本方針に基づいて、コンプライアンスの基本理念である「学研コンプライアンス・コード」を定め、当社およびグループ会社の取締役および使用人への浸透を図るとともに、法令等順守の統括組織として、内部統制委員会の下に、コンプライアンス部会を設置しています。また、通常のラインとは別に、コンプライアンスに関する相談・報告窓口を設け、適切に運用しています。
- ③ 全社的に法定的リスクを評価して対応を決定し、コントロールすべきリスクについては有効なコントロール活動を行うとの基本方針に基づいて、そのための体制の整備に努めています。
- ④ 財務報告に係る内部統制につきましては、金融商品取引法および関係法令ならびに東京証券取引所規則への適合性を確保するため、内部統制委員会の下に財務報告統制部会を置き、これを統括組織として十分な体制を構築するとの基本方針に基づいて、その体制を整備しています。
- ⑤ 取締役の職務執行に係る情報の保存および管理に関し、「学研グループ情報セキュリティポリシー」「学研グループ文書規程」「学研グループ営業秘密管理規程」等の社内規程を整備するとともに、情報資産の適切な保護と想定される脅威への対策に取り組む組織として、内部統制委員会の下に情報セキュリティ部会を設置しています。
- ⑥ 当社およびグループ会社から成る企業集団における業務の適正を確保するため、「学研グループ会社管理規程」を定め、グループ会社の経営上の重要事項は持株会社の承認を得ます。また、持株会社である当社代表取締役社長が主宰する戦略会議、グループ会社社長会およびグループ会社役員会を適宜開催し、有効かつ適正なコントロールを及ぼすことに努めます。
- ⑦ 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、第三者機関であるガバナンス諮問委員会を設置し、内部統制システムを含む当社のガバナンスの状況について、ガバナンス諮問委員会は、半期に1回、取締役会に対して答申をします。

資料4 会社の支配に関する基本方針

1 会社の財務およ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の内容

当社は、終戦直後の1946年、創業者が「戦後の復興は教育を以てほかにない」との信念のもと創業いたしました。以来、「教育」を基軸とし、月刊学習誌『科学』『学習』を中心に多くの人々のご支持を得ながら、多岐にわたる出版事業を手がけ、幼児・小学生・中学生・高校生、そして一般社会人へと対象を広げ、さらには、雑誌・書籍の出版に限ることなく、各種の教材や教具、教室事業、映像製作、文化施設の企画・施工などにも幅広く取り組んできました。近年では、少子高齢化社会への変化に対応するため、高齢者福祉事業や子育て支援事業への参入も果たすなど、単に短期的利潤の追求に留まらず企業の社会的責務をも重視しつつ事業展開を図ってきました。

そして、創業70余年を経て、当社グループは、創業精神に裏打ちされたグループ理念（「私たち学研グループは、すべての人が心ゆたかに生きることを願い、今日の感動・満足・安心と明日への夢・希望を提供します」）を根底に置きながら事業を展開するとともに、多くの顧客・取引先・従業員そして株主の皆様等のステークホルダーとの間に築かれた関係の中で、各種事業の成長を遂げてきました。

現在の企業価値は、グループ各社におけるそのような日々の企業活動の結果として生み出されたものであり、様々なステークホルダーへの還元が実行されるに至ったものと認識しています。

このような当社グループの成長過程に鑑み、当社取締役会は、今後将来にわたり、当社グループの企業価値および株主共同の利益を確保し向上させるためには、当社の財務および事業の方針の決定を支配する者は、i 短期的な視野に偏ることなく、中長期的な視野から経営を行い、適法かつ適正な利益を追求する、ii 企業の社会的責務を十分に尊重し、株主の皆様はもとより、顧客、取引先、地域社会、従業員などすべてのステークホルダーの利益との関係基盤が企業価値を生み出す源泉であるとの点を十分に理解する者であることが必要不可欠であると考えています。

2 会社の支配に関する基本方針に照らして不適切な者によって会社の財務および事業の方針の決定が支配されることを防止するための取組み

当社は、上場会社である以上、何人が会社の財務および事業の方針の決定を支配することを企図した当社の株式の大規模買付行為を行っても、原則として、これを否定するものではありません。しかしながら、大規模買付行為の中には、その目的等から企業価値・株主共同の利益を損なう懸念のある場合もあります。

当社は、いわゆる事前警告型の買収防衛策として、2006年3月20日開催の当社取締役会において、大規模買付行為への対応方針およびそれに基づく事前の情報提供に関する一定のルール（大規模買付ルール）を導入し、これについて、同年6月29日開催の第60回定時株主総会において出席された株主の皆様の総議決権数の3分の2を超えるご賛同をいただきました。

その概略は、買付者からの十分な情報の収集・開示に努める体制を整備し、かつ第三者機関（特別委員会）の助言、意見または勧告を最大限に尊重することを前提に、当社の企業価値を防衛するため、しかるべき対抗措置をとることがある旨を事前に表明しておくものでありました。

その後、数度の改正を経て、2010年12月22日開催の第65回定時株主総会においては、当社が定める会社の財務およ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に則り、持続的な成長が可能な企業体を目指すための大規模買付ルールを継続することとするほか、法的な安定性を高めるために、同ルールの改正や同ルールに基づく対抗措置の発動を、当社の取締役会や株主総会の決議により行うことができる旨などの根拠規定を定款に新設することについて、株主の皆様のご賛同をいただきました。

さらに、2022年12月23日開催の第77回定時株主総会に至るまで数度の定時株主総会において、大規模買付ルールを継続することにつき、株主の皆様のご賛同をいただいております。

3 上記2の取組みについての取締役会の判断およびその判断に係る理由

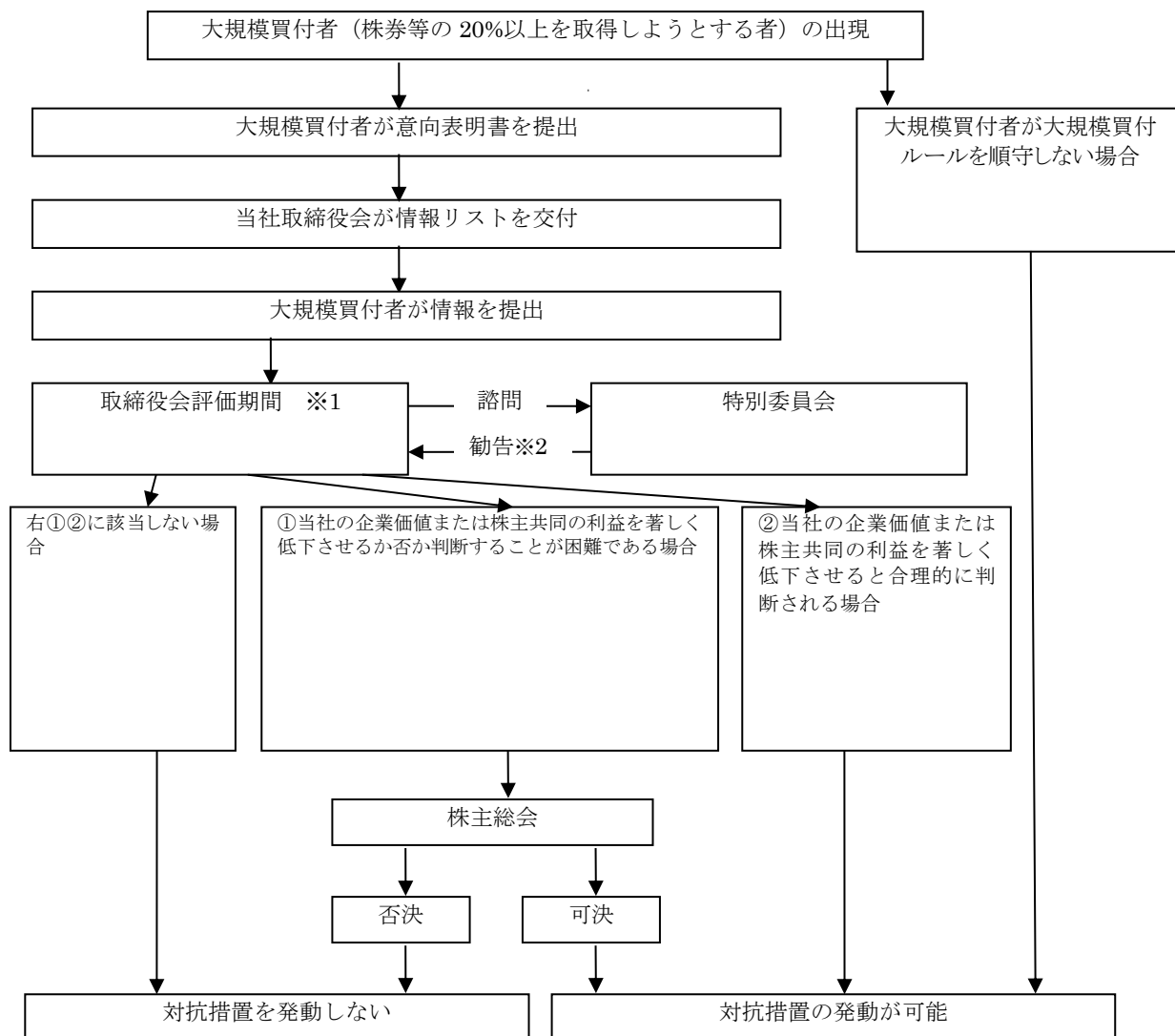
当社取締役会は、以下の理由により、上記2の取組み（本取組み）は、上記1の基本方針に沿うものであり、当社の企業価値または株主共同の利益を損なうものではなく、取締役の地位の維持を目的とするものではないと判断しています。

- (1) 本取組みは、経済産業省および法務省が2005年5月27日に発表した「企業価値・株主共同の利益の確保または向上のための買収防衛策に関する指針」に定める三原則（企業価値・株主共同の利益の確保・向上の原則、事前開示・株主意思の原則、必要性・相当性確保の原則）および企業価値研究会が2008年6月30日に公表した「近時の諸環境の変化を踏まえた買収防衛策の在り方」

- を充足しています。
- (2) 本取組みの有効期間は2年であり、2年ごとに、定時株主総会において、株主の皆様のご承認を得ます。
 - (3) 本取組みは、独立性の高い社外者（特別委員会）の判断を重視し、その内容を開示します。

資料5 【大規模買付ルール（買収防衛策）についてのフローチャート】

本チャートは、あくまで大規模買付ルールに対する理解に資することのみを目的に、参考として作成しています。大規模買付ルールの詳細については、大規模買付ルール本文をご参照ください。



※1 取締役会評価期間は、60 営業日としますが、対価の相当性や買付提案の合理性の判断が困難である等の必要がある場合には、30 営業日を上限として延長します。

※2 特別委員会は、すべての案件について諮問を受け、当社取締役会に対して対抗措置の発動が適当であるか否かおよび発動の適否の判断が困難なので最終的に株主意思を確認するのが適当であるか否かを勧告し、当社取締役会は、この勧告を最大限尊重して、対抗措置を発動するか否かまたは株主総会の招集に関して決議を行います。

大規模買付ルール（買収防衛策）

1 大規模買付ルールの目的

当社は、当社に対して買収提案が行われた場合に、当該買収提案を受け入れるか否かは、最終的には株主の皆様のご判断に委ねられるべきものであると考えます。

しかしながら、当社は、創業以来「教育」を基軸とする雑誌・書籍を原点にエンターテインメントや趣味・教養分野など、ライフスタイルの変化に対応した多岐にわたる出版事業を中心に、幼稚園・学校向け教材の製作・販売、学研教室をはじめとする教室事業、先端メディアに対応したコンテンツのデジタル化などに取り組み、また、近年では、少子高齢化社会への変化に対応するため、高齢者福祉事業や子育て支援事業への参入も果たしましたことに鑑みれば、当社の経営に関しましては、多くのノウハウ・経験・知識・情報および多数の顧客ならびに取引先等のステークホルダーとの間に築かれた関係等への理解なくしては、企業価値の正確な把握、株主の皆様が将来実現することのできる株主価値の把握、当該買収提案がもたらす企業価値への影響等の把握等が容易でない場合があります。

そこで、株主の皆様到最后的なご判断をいただく前提として、買収者に対して当該買収提案に関する一定の情報提供を求め、買収者から得られた情報および前記のようなノウハウ・経験・ステークホルダーとの関係などを前提とした当社取締役会の判断・意見を株主の皆様にも提供することも、当社取締役会としての務めであると考えています。

以上のような見解に基づき、当社取締役会は、当社に対する買収行為が、前記の見解を具体化した一定の合理的なルールに従って行われることが、当社および当社株主全体の利益に合致すると考え、以下のような内容の事前の情報提供等に関する一定のルール（以下、「大規模買付ルール」といいます。）を設定することとしました。

この大規模買付ルールは一般的なものであり、特定の大量保有者のみを意識したものではありませんが、現在の大量保有者にも、この大規模買付ルールは適用されます。

2 大規模買付ルールの内容

① 大規模買付ルールの対象

大規模買付ルールの対象となる者は、特定株主グループ（注1）の議決権割合（注2）を20%以上とすることを目的とする当社株券等（注3）の買付行為、または結果として特定株主グループの議決権割合が20%以上となる行為（いずれについても当社取締役会が同意したものを除きます。また市場取引、公開買付け等の具体的な買付方法の如何を問いません。以下、このような買付行為を「大規模買付行為」といい、大規模買付行為を行う者を「大規模買付者」といいます。）を行おうとする者です。

② 情報提供

まず、当社取締役会が必要と判断した場合、大規模買付者には、当社取締役会に対して、当社株主の皆様のご判断および当社取締役会としての意見形成のために十分な情報（以下、「本情報」といいます。）を提供していただきます。その項目は以下のとおりです（ただし、下記項目に限られるものではありません。）。

- (1) 大規模買付者およびそのグループの概要（大規模買付者の資本構成の詳細、大規模買付者の事業内容、当社の事業と同種の事業についての経験等に関する情報を含みます。）
- (2) 大規模買付行為の目的および内容
- (3) 当社株式の買付対価の算定根拠および買付資金の裏付け
- (4) 当社の経営に参画した後に想定している経営方針、事業計画、財務計画、資本政策、配当政策および資産活用策等
- (5) 大規模買付者およびそのグループに対し、当該大規模買付により最終的に経済的な利得を得ることを目的として、資本金、出資金等名目の如何を問わず買付資金を供給している個人、法人、団体の住所、名称等の概要

本情報の具体的内容は大規模買付行為の内容によって異なることもありますので、大規模買付者が大規模買付行為を行おうとする場合には、まず当社代表取締役宛に、大規模買付者の名称、住所または本店所在地、代表者の氏名、国内連絡先、外国法人の場合は設立準拠法および提案する大規模買付行為の概要を明示した、大規模買付ルールに従う旨の意向表明書をご提出

いただくこととし、当社代表取締役は、かかる意向表明書受領後 10 営業日以内に、大規模買付者から当初提供いただくべき本情報のリストを当該大規模買付者に交付します。なお、当初提供していただいた情報を精査した結果、それだけでは不十分と認められる場合には、当社取締役会は、大規模買付者に対して本情報が揃うまで追加的に情報提供を求めます。大規模買付行為の提案があった事実および当社取締役会に提供された本情報は、適切と判断する時点で、その全部または一部を開示します。

③ 情報の検討および意見表明等

次に、当社取締役会は、大規模買付者が当社取締役会に対し本情報の提供を完了した後、取締役会による評価、検討、交渉、意見形成、代替案立案のための期間（以下、「取締役会評価期間」といいます。）として、60 営業日（ただし、当社取締役会は、対価の相当性や買付提案の合理性の判断が困難である等の必要がある場合には、この期間を、30 営業日を上限として延長することができます。この場合、延長期間と延長理由を開示します。）をいただきます。当社が、取締役会評価期間を 60 営業日と定めているのは、当社の営む事業が、ライフスタイルの変化に対応した多岐にわたる出版事業を中心に、幼稚園・学校向け教材の製作・販売、学研教室をはじめとする教室事業、先端メディアに対応したコンテンツのデジタル化、高齢者福祉・子育て支援事業など多くのノウハウ・経験・知識・情報および多数の顧客ならびに取引先等のステークホルダーとの間に築かれた関係等への理解が不可欠な事業であること等から、大規模買付行為の企業価値に与える影響を慎重に検討する必要があるためです。

当社取締役会は、取締役会評価期間中、提供された本情報を十分に評価・検討し、当社取締役会としての意見を慎重にとりまとめ、公表します。

この際の、取締役会の意見としては、(1) 対抗措置の発動を行う、(2) 対抗措置の発動を行わない、(3) 株主意思の確認のための総会を招集する、のいずれかになります。すなわち、大規模買付者が大規模買付ルールを順守した場合の対抗措置発動の要件については、後記 3、②に記載のとおり、当該大規模買付行為が当社の企業価値または当社株主共同の利益を著しく低下させると合理的に判断される場合ですが、そのように取締役会が判断した場合には、取締役会は、(1) 対抗措置発動の意思決定をします。これに対し、取締役会として、当該大規模買付行為が当社の企業価値または株主共同の利益を著しく低下させるか否か判断することが困難である場合には、(3) 株主意思の確認のための総会招集の決定をします。そして以上のいずれにも該当しない場合には、(2) 対抗措置の発動を行わないとの決定をいたします。

なお、取締役会の前記判断においては、特別委員会の勧告（後記 4）を最大限尊重して決議を行い、公表します。

また、当社取締役会は、必要に応じ、大規模買付者との間で大規模買付行為に関する条件改善について交渉し、当社取締役会として当社株主の皆様に対し代替案を提示することもあります。

④ 株主意思の確認のための総会

当社取締役会は、株主意思の確認のための総会を招集する旨の決定をした場合には、具体的な対抗措置の内容を決定したうえで、直ちにその旨を公表し、速やかに株主意思の確認のための総会を招集して、当該具体的対抗措置の発動の要否に関する議案を付議します（ただし、実務上の手続等を勘案して、既に開催することが予定されている株主総会において付議することが、より迅速かつ適切であると判断する場合には、当該総会において議案を付議します。）。

なお、取締役会の前記判断においては、特別委員会の勧告（後記 4）を最大限尊重して決議を行います。

⑤ 大規模買付行為の開始可能時期

大規模買付行為は、株主意思の確認のための総会において対抗措置の発動の要否に関する議案が付議される場合には、当該総会において対抗措置の発動に関する議案が否決された後（取締役会が株主意思の確認のための総会を招集しない場合には、取締役会のその旨の公表後）にのみ開始することができるものとします。

⑥ 企業価値を低下させる買収に該当しないと判断した場合

当社取締役会は、前記③の評価・検討の結果、あるいは、それ以前であっても、大規模買付者

による大規模買付行為が当社の企業価値または株主共同の利益を著しく低下させる買収には該当しないと判断した場合には、対抗措置を発動しない旨を直ちに決議し、公表します。

3 大規模買付行為への対応方針

① 大規模買付者が大規模買付ルールを順守しない場合

大規模買付者により、大規模買付ルールが順守されなかった場合には、具体的な買付方法の如何にかかわらず、当社取締役会は、当社および当社株主全体の利益を守ることを目的として、会社法その他の法律（対抗措置時の施行後法令を含みます。）および当社定款が認めるものを行使し、大規模買付行為に対抗する場合があります。

具体的にいかなる手段を講じるかについては、その時点で最も適切と当社取締役会が判断したものを選択いたします。

なお、株主割当により新株予約権を発行する場合には、一定割合以上の当社株券等を保有する特定株主グループに属さないことを行使条件とするなど、対抗措置としての効果を勘案した行使期間および行使条件を設けることがあります。また、新株予約権に取得条項および取得条件を設けることもありますが、この場合、大規模買付者が保有する新株予約権の取得の対価として金銭を交付することは想定しておりません。当該対抗措置により、大規模買付者はその持株比率が低下し、自己の持株の価値が減少する（いわゆる「希釈化」）という不利益を受けることがあります。

② 大規模買付者が大規模買付ルールを順守した場合

大規模買付者が大規模買付ルールを順守した場合には、仮に当該大規模買付行為に反対であったとしても、代替案の提示、大規模買付者との交渉、当社株主の皆様への説得等を行う可能性はあるものの、原則として、当該大規模買付行為に対する対抗措置をとることはいたしません。

もっとも、大規模買付ルールが順守されている場合であっても、当該大規模買付行為が当社の企業価値または当社株主共同の利益を著しく低下させると合理的に判断される場合、たとえば、

(1) 真に当社の経営に参加する意思がないにもかかわらず、ただ株価を上げて高値で株式を当社または当社関係者に引き取らせる目的であると判断される場合、(2) 当社の経営を一時的に支配して当社の事業経営上必要な知的財産権、ノウハウ、企業秘密、主要取引先や顧客等を買付提案者やそのグループ会社に移譲させるなど、いわゆる焦土化経営を行う目的があると判断される場合、(3) 当社の経営を支配した後に当社の資産を買付提案者やそのグループ会社等の債務の担保や弁済原資として流用する目的があると判断される場合、(4) 当社経営を一時的に支配して、当社の事業に当面関係していない不動産、有価証券など資産等を売却等処分させ、その処分利益をもって一時的な高配当をさせるか、あるいは一時的な高配当による株価の急上昇の機会を狙って当社株式の高値売り抜けを目的としていると判断される場合、(5) 強圧的二段階買収（最初の買付で全株式の買付を勧誘することなく、二段階目の買付条件を不利に設定し、あるいは明確にしないで、公開買付け等の株式買付を行うこと）を予定して当社株式の大規模買付行為を行う等当社の株主に株式の売却を事実上強要するおそれがあると判断される場合、(6) いわゆる反社会的組織、またはその組織が支配・関与する個人・団体による大規模買付行為、(7) 大規模買付者による大規模買付行為後の経営方針および事業計画が著しく不合理であると判断される場合、(8) 当社取締役会の経営方針および事業計画（大規模買付者による大規模買付行為後の経営方針および事業計画に対する代替案を含みます。）に著しく劣ると判断される場合には、当社取締役会は、当社の企業価値および当社株主の皆様を守るために、対抗措置を発動することがあります。

ただし、上記の対抗措置は、当該大規模買付行為が当社の企業価値または当社株主共同の利益を著しく低下させると合理的に判断される場合に発動するものであり、大規模買付者の意図がこれらに形式的に該当することのみを理由として対抗措置を発動しません。

また、取締役会として、当該大規模買付行為が当社の企業価値または株主共同の利益を著しく低下させるか否か判断することが困難である場合には、株主意思の確認のための総会招集を決定します。この総会において、対抗措置の発動が株主の皆様にご承認いただいた場合にも、株主の皆様ご意思に基づき対抗措置が発動されます。

③ 対抗措置発動の停止等について

前記①または②において、大規模買付行為に対して、当社取締役会または株主総会が具体的対抗措置を講ずることを決定した後、当該大規模買付者から当社取締役会に対して大規模買付行為の変更または代替案の提示があった場合において、その内容が大規模買付ルールを順守しているのか、当社の企業価値または当社株主全体の利益を損なうのか否かについて十分に検討した結果、対抗措置の発動が適切でないとは判断したときは、対抗措置の発動により生じる株主の皆様への権利の確定前であり、かつ株主の皆様への利益を損なわない場合に限り、当社取締役会は、対抗措置の発動の停止または変更等を行います。

4 特別委員会への諮問手続

当社取締役会は、大規模買付者から本情報が提供された場合には、速やかに取締役会から独立した組織として設置される特別委員会に本情報を上程し、当社取締役会に対して対抗措置の発動が適当か否か、あるいは発動の適否の判断が困難なので最終的に株主意思を確認するのが適当であるか否かを諮問します。

特別委員会は、当社取締役会からの諮問に基づき、外部専門家の助言を受けるなどしながら意見を取りまとめ、当社取締役会に対して対抗措置の発動が適当か否か、あるいは発動の適否の判断が困難なので最終的に株主意思を確認するのが適当であるか否かを勧告します。

当社取締役会は、この勧告を開示したうえで、この勧告を最大限尊重して、対抗措置を発動するか否か、または株主総会の招集に関して決議を行います。なお、当社取締役会が特別委員会に諮問して勧告を受けるまでの期間は、前記2、③に定める取締役会評価期間に含まれます。

なお、現在の特別委員会の委員の略歴は添付資料のとおりです。

5 株主・投資者に与える影響等

① 大規模買付ルールが株主・投資者に与える影響等

大規模買付ルールの導入時点においては、新株予約権の発行等の法的な措置は講じられませんので、株主の皆様への権利関係に変動は生じませんし、株価形成を歪めることもありません。

なお、前記3において述べたとおり、大規模買付者が大規模買付ルールを順守するか否かにより大規模買付行為に対する当社の対応方針が異なります。

当社としても、十分な情報開示に努めますが、当社株主および投資者の皆様におかれましても、当社の情報開示および大規模買付者の動向にご注意ください。

② 対抗措置発動時に株主・投資者に与える影響等

大規模買付者が大規模買付ルールを順守しなかった場合には、当社取締役会は、当社および当社株主全体の利益を守ることを目的として、会社法その他の法律および当社定款により認められている対抗措置をとることがありますが、当該対抗措置の仕組み上、当社株主の皆様（大規模買付ルールに反した大規模買付者を除きます。）が法的権利または経済的側面において格別の損失を被るような事態が生じることは想定しておりません。当社取締役会が具体的対抗措置をとることを決定または変更もしくは停止した場合には、法令および証券取引所規則に従って、適時適切な開示を行います。

なお、対抗措置として考えられるもののうち、新株予約権の発行についての当社株主の皆様に関わる手続については、次のとおりです。

新株予約権の発行または行使につきましては、新株予約権または新株を取得するために所定の期間内に一定の金額の払込をしていただく必要があります。この手続の詳細につきましては、実際に新株予約権を発行することになった際に、法令に基づき別途お知らせします。なお、この新株予約権を取得した株主の皆様においてもその権利を行使しなかった場合には、他の株主の皆様が極めて安価に当社株式の発行を受けることにより、結果的に希釈化の不利益を受けることがあります。

なお、対抗措置として新株予約権の発行を実施することを決定した場合において、当該新株予約権の割当てを受けるべき株主が確定した後に、当社が当該新株予約権の割当てを中止し、また、割当てされた当該新株予約権を無償取得するときは、結果として一株当たりの株式の価値の希釈化は生じないことから、一株当たりの株式の価値の希釈化が生じることを前提にして売買を行った投資者の皆様は、株価の変動により相応の損害を被る可能性があります。

6 大規模買付ルールの見直し

本大規模買付ルールの継続は、2022年12月23日開催の第77回定時株主総会において、株主の皆様のご承認を得ました。その有効期間は2年とし、有効期間満了後は、以後の定時株主総会以降2年ごとに、定時株主総会において、株主の皆様のご承認を得ます。

なお、大規模買付ルールは、当社取締役会決議により廃止することができるものとし、当社取締役会は、企業価値・株主価値向上の観点から、会社法その他企業防衛に関わる法改正、司法判断の動向や分析等を踏まえ、今後必要に応じて大規模買付ルールを変更もしくは廃止し、または新たな対応策等を導入することがありますが、その場合には、改めて株主の皆様のご承認を得ます（ただし、軽微な変更の場合を除きます）。

注1：特定株主グループとは、当社の株券等（金融商品取引法第27条の23第1項に規定する株券等をいいます。）の保有者（同法第27条の23第1項に規定する保有者をいい、同条第3項に基づき保有者に含まれる者を含みます。）およびその共同保有者（同法第27条の23第5項に規定する共同保有者をいい、同条第6項に基づき共同保有者とみなされる者を含みます。）ならびに当社の株券等（同法第27条の2第1項に規定する株券等をいいます。）の買付け等（同法第27条の2第1項に規定する買付け等をいい、取引所有価証券市場において行われるものを含みます。）を行う者およびその特別関係者（同法第27条の2第7項に規定する特別関係者をいいます。）を意味します。

注2：議決権割合とは、特定株主グループの具体的な買付方法に応じて、(i)特定株主グループが当社の株券等（金融商品取引法第27条の23第1項に規定する株券等をいいます。）の保有者およびその共同保有者である場合の当該保有者の株券等保有割合（同法第27条の23第4項に規定する株券等保有割合をいいます。この場合においては、同項に規定する当該保有者の共同保有者の保有株券等の数も計算上考慮されるものとします。）または(ii)特定株主グループが当社の株券等（同法第27条の2第1項に規定する株券等をいいます。）の大規模買付者およびその特別関係者である場合の当該大規模買付者および当該特別関係者の株券等保有割合（同法第27条の2第8項に規定する株券等保有割合をいいます。）の合計をいいます。各株券等保有割合の算出にあたっては、総議決権数（同法第27条の2第8項に規定するものをいいます。）および発行済株式の総数（同法第27条の23第4項に規定するものをいいます。）は、有価証券報告書、半期報告書、四半期報告書および自己株券買付状況報告書のうち直近に提出されたものを参照することができるものとします。

注3：株券等とは、金融商品取引法第27条の23第1項に規定する株券等を意味します。

(添付資料) 特別委員会の概要等

1 特別委員会の委員

特別委員会は、当社取締役会からの独立性の確保および企業経営に関する判断能力の観点から、当社取締役会の過半数の承認を受けた以下の要件を満たす委員3名以上により構成されます。

- ① 現に当社または当社のグループ会社の取締役（社外取締役を除きます。）、監査役（社外監査役を除きます。）、または従業員でなく、かつ、過去においてそれらになったことがない者
- ② ①に該当する近親の親族を有しない者
- ③ 企業経営についての相当の経験、専門的知識・資格、または相当の識見を有する者

2 現在の委員の略歴

① 社外取締役 4 名

- | | | |
|---------------------|----------|----------------------------------|
| ○山田 徳昭 | 1990年4月 | 中央監査法人入所 |
| | 1993年3月 | 公認会計士登録 |
| | 1997年7月 | 公認会計士山田徳昭事務所設立 |
| | 2003年1月 | クリフィックス税理士法人設立、代表社員（現任） |
| | 2007年6月 | 当社社外監査役 |
| | 2010年12月 | 当社社外取締役（現任） |
| ○城戸 真亜子 | 1979年2月 | 株式会社吉田裕史事務所入社 |
| | 2006年9月 | 学研・城戸真亜子アートスクール主宰（現任） |
| | 2012年12月 | 当社社外取締役（現任） |
| | 2017年6月 | 学校法人田中千代学園 理事 |
| ○伊能 美和子 | 1987年4月 | 日本電信電話株式会社入社 |
| | 2012年7月 | 株式会社NTT ドコモ 転籍 |
| | 2015年8月 | 株式会社ドコモ gacco 代表取締役社長 |
| | 2017年7月 | タワーレコード株式会社 代表取締役副社長 |
| | 2020年1月 | TEPCO ライフサービス株式会社 取締役 |
| | 2020年12月 | 当社社外取締役（現任） |
| ○Caroline F. Benton | 2008年5月 | 国立大学法人筑波大学ビジネス科学研究科 教授 |
| | 2013年4月 | 国立大学法人筑波大学 副学長 |
| | 2020年10月 | 株式会社タウンズ 社外監査役（現任） |
| | 2021年4月 | 文部科学省国立研究開発法人審議会委員（現任） |
| | 2021年12月 | 当社社外取締役（現任） |
| | 2023年4月 | 国立大学法人筑波大学 学長補佐・ビジネスサイエンス系教授（現任） |

② 社外監査役 2 名

- | | | |
|--------|----------|----------------------------|
| ○山田 敏章 | 1988年4月 | 弁護士登録（第二東京弁護士会） |
| | | 石井法律事務所入所 |
| | 1998年4月 | 同法律事務所パートナー（現任） |
| | 2015年12月 | 当社社外監査役（現任） |
| | 2016年5月 | 株式会社マックハウス 社外取締役（現任） |
| ○松浦 竜人 | 1996年10月 | 監査法人トーマツ（現 有限責任監査法人トーマツ）入所 |
| | 2001年1月 | 金融庁入庁 |
| | 2001年4月 | 公認会計士登録 |
| | 2012年7月 | 有限責任監査法人トーマツ パートナー |
| | 2020年10月 | かなで監査法人設立 理事 パートナー（現任） |
| | 2022年12月 | 当社社外監査役（現任） |

③ 公認会計士 1 名

○窪川 秀一	1976 年 11 月	監査法人中央会計事務所入所
	1980 年 8 月	公認会計士登録
	1986 年 7 月	窪川公認会計士事務所設立
	2011 年 1 月	四谷パートナーズ会計事務所に移行、 代表パートナーに就任（現任）

④ 弁護士 1 名

○菅野 博之	1980 年 4 月	裁判官任官
	1995 年 4 月	最高裁判所調査官（行政、労働担当）
	2012 年 4 月	水戸地方裁判所所長
	2014 年 4 月	東京高等裁判所部総括判事（民事部）
	2015 年 4 月	大阪高等裁判所所長官
	2016 年 4 月	最高裁判所判事
	2022 年 4 月	長島・大野・常松法律事務所顧問

1. 基本理念

学研グループは、「すべての人が心ゆたかに生きることを願い 今日感動・満足・安心と 明日への夢・希望を提供します」を理念として掲げています。戦後、荒廃する日本の有り様を目にし、創業者は子どもたちの教育のために立ち上がりました。未来を担う子どもたちを育てることは明るい未来を築くことです。そこから出発した私たちはいま、子どもたちだけでなく、現在を支え、未来を築く「人」にかかわる事業を展開しています。私たちの事業が「人」に深くかかわるのは、社会が「人」で成り立っているという事実にあります。なぜなら、「すべての人が心ゆたかに生きること」で、社会は真にゆたかになると私たちは考えているからです。

これを実現させる重要な要素が人権です。人権とは「ひとりひとりが自分らしく生きる権利」だと私たちは捉えています。その権利を尊重し、何者にも侵害させないことは、人と深くかかわる私たちの使命だと強く認識しています。この認識を基盤に、学研グループ 人権方針（以下、本方針）を制定します。

2. 人権に関する国際基準と法令の遵守

■国際人権基準の尊重

学研グループ（以下、当社グループ）は、国際人権章典および国際労働機関（ILO）の「労働の基本原則および権利に関する宣言」、「子どもの権利条約」に記された人権を支持・尊重し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、「国連グローバル・コンパクト 10 の原則」、「子どもの権利とビジネス原則」等に基づき、責任ある経営を推進していきます。

■法の遵守

当社グループは、事業活動を行う国や地域の法令を遵守します。万が一、国際的に認められた人権と事業活動を行う国・地域の法令に矛盾がある場合には、国際的な人権基準を尊重し、それに則った取り組みをおこないます。

3. 重要と考える人権課題

■ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（De&I）の尊重

当社グループは、ひとりひとりの多様性を尊重し、公平な機会を提供することで、すべての人が自らの持つ可能性を十分に発揮できる環境を作ります。

■差別の排除とハラスメントの禁止

当社グループは、人種、民族、肌の色、国籍、性別、性的指向、性自認・性表現、年齢、言語、宗教、信条、社会的立場、家族構成、障がいの有無、雇用形態など、いかなる立場を理由とする、あらゆる形の差別を排除し、ハラスメント、または個人の尊厳を傷つけるいかなる行為も禁止します。

■子どもの権利の尊重

当社グループは、子どもの権利を尊重するため、「子どもの権利条約」に示される4つの原則を支持し、子どもたちへ加えられる危害の防止に努め、子どもたちの利益を積極的に保護します。

■児童労働、強制労働および人身取引の禁止

当社グループは、「子どもの権利条約」を尊重し、当社グループ、あるいはサプライヤーが事業活動を展開する国・地域の法定就業最低年齢未満の労働者の労働・雇用を禁止し、これらを利用しません。また、強制労働、拘束労働、囚人労働、現代奴隷や人身売買による労働、債務による労働などを禁止し、これらを利用しません。

■安心して働ける環境作りの推進

当社グループは、労働関係法令を遵守し、安全で快適な就労環境の確保と従業員の心身の健康の維持、増進に努め、適正な労働条件のもと、すべての従業員が安心して働ける環境作りを推進します。

4. 人権尊重の責任を果たすための取り組み

■人権デュー・デリジェンスの実施

当社グループは、人権デュー・デリジェンスを継続的に実施します。また、事業活動またはサービスを通じて影響を受けるお客様、従業員、サプライヤー、地域社会の方など、さまざまなステークホルダーに生じる顕在的または潜在的な人権への負の影響を把握して、未然に防止または軽減を図ります。

■ステークホルダーとの対話・協議

当社グループは、顕在的または潜在的な人権への負の影響の対応に関して、さまざまなステークホルダーとの連携が必要であると認識し、対話と協議を進めていきます。

■是正・救済

当社グループが、事業活動またはサービスを通じて人権への負の影響を引き起こした場合には、改善に努めるとともに、是正・救済に取り組みます。また、当社グループが直接、人権への負の影響を助長していない場合でも、その事業活動またはサービスを通じてサプライヤーやその他の関係者が人権への負の影響を引き起こした場合には、ステークホルダーと協働して改善に努めます。

■相談を受ける仕組み

当社グループの事業活動に関わるステークホルダーが、人権に負の影響を与える行為を相談・通報できる体制を整えます。

■教育・研修の実施

当社グループは、本方針が事業活動全体に定着し、効果的に運用されるよう、必要な手続きの中に

反映するとともに、本方針が理解され、効果的に実施されるよう、当社グループが雇用している全従業員に対し、適切な教育と研修を行います。

■情報開示

当社グループは、本方針に基づく人権の取組みの進捗について、ウェブサイトや統合報告書で開示していきます。

5. 適用の範囲と運用体制

■適用の範囲

本方針は、当社グループの役員、全従業員（正社員、嘱託社員、臨時従業員）、ならびに受入出向者、派遣社員を含む当社グループで就労するすべての者に適用します。

また、当社グループはビジネスパートナー、およびサプライヤーに対して本方針の理解を促し、支持と遵守を期待し、協働して人権尊重を推進します。

■方針運用の体制

本方針を運用する体制としては、「サステナビリティ委員会」を推進主体に、サプライチェーンマネジメント部会、および各社に人権啓発推進委員会を設置しています。本方針の運用の責任は、「サステナビリティ委員会」の委員長である学研ホールディングス代表取締役社長が担います。

上記体制のもと、社内外への周知活動をおこないます。

*本方針は2023年3月31日に学研ホールディングス取締役会で決議されたものです。

資料7 学研グループこども憲章

学研グループこども憲章

わたしたち学研グループは、こどもたち一人ひとりが心ゆたかに成長し、夢と希望と勇気を持って、輝く未来を築きあげることを望み、この憲章を表します。

心

「思いやりの心や、豊かで深い感性をはぐくみます。」

わたしたちは、たくさんの人たちやものとの触れ合いの中で生きています。

わたしたち一人ひとりは、かけがえのない存在であると同時に、周りの人たちやものに支えられて生きています。

わたしたちは、こどもたちが周りの人たちを思いやり、人々の心や様々なことがらを深く豊かに感じ取る力が育つように努力していきます。

知

「好奇心を大切にし、学習意欲を育て、考える力、学ぶ力を伸ばします。」

真の学力とは、みずから興味や関心を持ち、意欲的に学ぶことによって身につけた知識や思考力のことです。

こどもたちは元来、一人ひとりが「なぜ?」、「どうして?」といった疑問を持っています。

わたしたちは、こどもたちの興味や意欲の芽を大切に育て、真の学力を伸ばす価値の高い「知の栄養」を提供していきます。

個

「一人ひとりの個性と才能を認め、伸ばして行きます。」

こどもたちは誰もが、それぞれの個性や才能、自分らしさといった「宝物」を持っています。

わたしたちは、こどもたちの個性・才能に光を当て、さらに伸ばしたいと考えます。

そこで、こどもたちがお互いの自分らしさを認め合い、自由に表現し合える場を提供していきます。

生

「みずから考え、行動し、心も体もたくましく生きていく力を育てます。」

わたしたちがそうであったように、こどもたちも成長過程で多くの困難に出会います。時にはその困難の大きさに、くじけそうになることがあるかもしれません。わたしたちは、こどもたちが、みずから問題を解決する知恵と行動力を身につけ、社会の中で、たくましく生きていく力を育てていきます。

世界

「国を愛し、文化を学び、世界で活躍できる人間に成長するよう応援します。」

国を愛し、国の文化を学び、理解を深めることは、他国や他国の文化を尊重することにつながります。このことは、国際社会で活躍していくうえで、大切な精神的基盤となります。わたしたちは、こどもたちが、世界の国々や文化を尊重し、世界の人々から信頼される人間に成長するよう応援していきます。

自然

「自然を愛し、いのちを大切に作る心を養います。」

草、花、木、虫、鳥、動物、人… 自然界では、さまざまな生命が重なり合い、ありとあらゆる生命が循環し続けています。わたしたち人間は、その恩恵を受けて生きています。そんな自然の素晴らしさや生命の大切さをこどもたちに語り続け、みずからも、自然環境を大切にする企業であり続けます。

未来

「夢を抱き、かなえていく喜びを、いっしょに感じます。」

わたしたちの先人たちは夢をかかげ、その夢を実現することで、今日の豊かな社会や文化を築いてきました。こどもたちもみんな夢を持っています。わたしたちは、そんなこどもたちの夢を大切にします。未来に向かって夢を実現していく喜びを、こどもたちといっしょに感じ合える企業であり続けます。

資料8 学研グループ環境方針

学研グループ環境方針

学研グループは、美しい地球を次の世代に引き継ぐために、
教育・医療福祉等の事業において、ステークホルダーの皆様とともに、
環境保全に積極的に取り組みます。また、人々が豊かな環境に学び親しむことを応援します。

1. 環境関連法規等を遵守します。また、国際的な情報開示の枠組みに賛同します。
2. サプライチェーンを含む、学研グループのすべての事業活動による環境への依存および影響の把握、気候変動への対応、生物多様性および水資源等自然資本への負荷軽減に努めます。
3. 事業において、人々が豊かな環境を求めて変革を起こせるような、社会への働きかけや環境保全活動を積極的に実施します。

印刷用紙調達方針

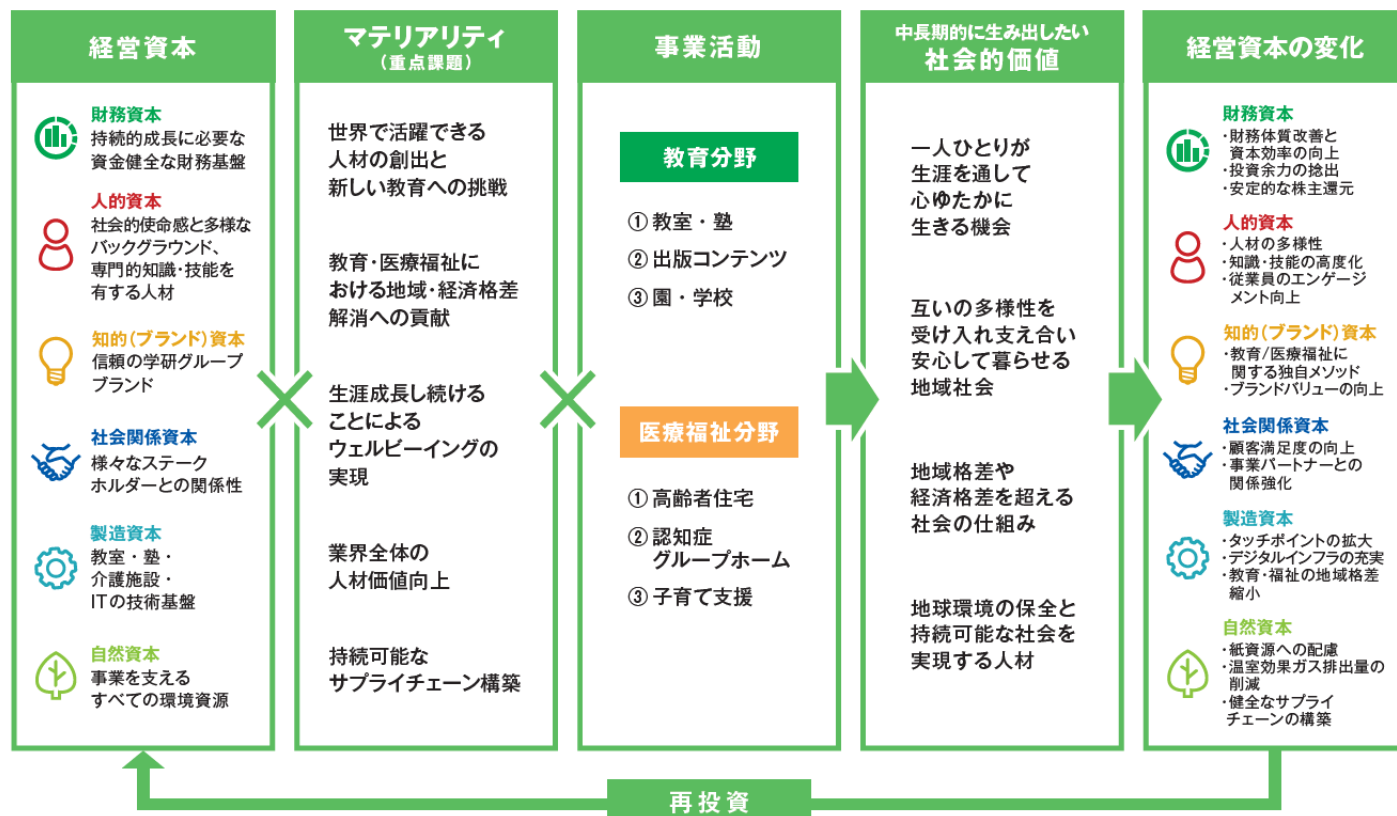
学研グループは「履歴が明らかで適正な材料から作られた紙」の調達を推進します。

- 合法性が確認されている木材から作られた紙
- 持続可能な管理を行っている森林の木材から作られた紙
- 間伐材・端材など未利用材から作られた紙
- 回収されたりサイクル資源（古紙）から作られた紙

学研グループは「環境に配慮しているメーカー」から紙を調達します。

- 環境マネジメントシステムの構築など、環境に配慮した事業活動をしているメーカー
- 安全性に配慮して化学物質を使用しているメーカー
- 無塩素漂白処理での製紙の推進に取り組んでいるメーカー

資料9 学研グループの価値創造モデル



学研グループでは、2019年に初めてマテリアリティを特定しました。その後の外部環境の大きな変化や、グループ会社の増加に伴い、従業員やステークホルダーの視点も加えて検討を重ね、マテリアリティを見直しました。

学研グループ各社の経営層が中心となり、各事業がどのように社会的価値を創出しているのかを改めて問い直し議論しながら、当社グループとしての価値創出の循環を示しました。

当社グループの価値創造プロセスの特徴は、事業活動を通して直接的または間接的に社会的価値を創出し、結果として経済的価値を含む経営資本に還元される点にあります。教育と医療福祉事業が相互に影響し合い関連していくことで、分野や業界を超えた学研グループならではの社会的価値を生み出すことを目指します。

1. 基本方針

当社は、株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆さまに対して、公平かつ適時・適切な情報開示を継続的に行うことで、経営の透明性と社会からの信頼向上に努めます。また、ステークホルダーの皆さまからの期待、意見、フィードバックに積極的に耳を傾け、適切な市場評価を得ることを目指します。

2. 情報開示の基準

当社は、会社法、金融商品取引法その他諸法令並びに東京証券取引所の「上場有価証券の発行者の会社情報の適時開示等に関する規則」（以下「適時開示規則」）に基づき、会社情報の適時開示を行います。株主・投資家の皆様の投資判断に実質的な影響を与えると考えられる重要な情報や、当社への理解を深めていただく上で有用と考えられる情報は積極的に開示します。

（対象となる情報開示）

本方針は以下の手段による情報開示及び対話を対象とします。

○法定開示：

金融商品取引法に基づく開示（有価証券報告書、四半期報告書、内部統制報告書、臨時報告書等）

会社法に基づく開示（事業報告、計算書類及び連結計算書類等）

○東京証券取引所の求める開示：

適時開示（適時開示を求められている決定事実及び発生事実等）

コーポレートガバナンス報告書

○その他の情報開示：

IR関連の開示資料、アナリスト・機関投資家との対話等

3. 情報開示の方法

当社は、金融庁の提供する金融商品取引法に基づく有価証券報告書等の開示書類に関する電子開示システム「EDINET」、または証券取引所の提供する適時開示情報伝達システム「TDnet」、当社のインターネットホームページなどにより、情報を開示いたします。また、決算公表関連資料など重要な開示情報については、公平かつ適時の情報開示の観点から、英語による開示も行っております。なお、金融商品取引法及び適時開示規則に該当しない情報を開示するに当たっては、プレスリリースや当社ホームページへの掲載等の適切な方法により、正確かつ公平に開示します。

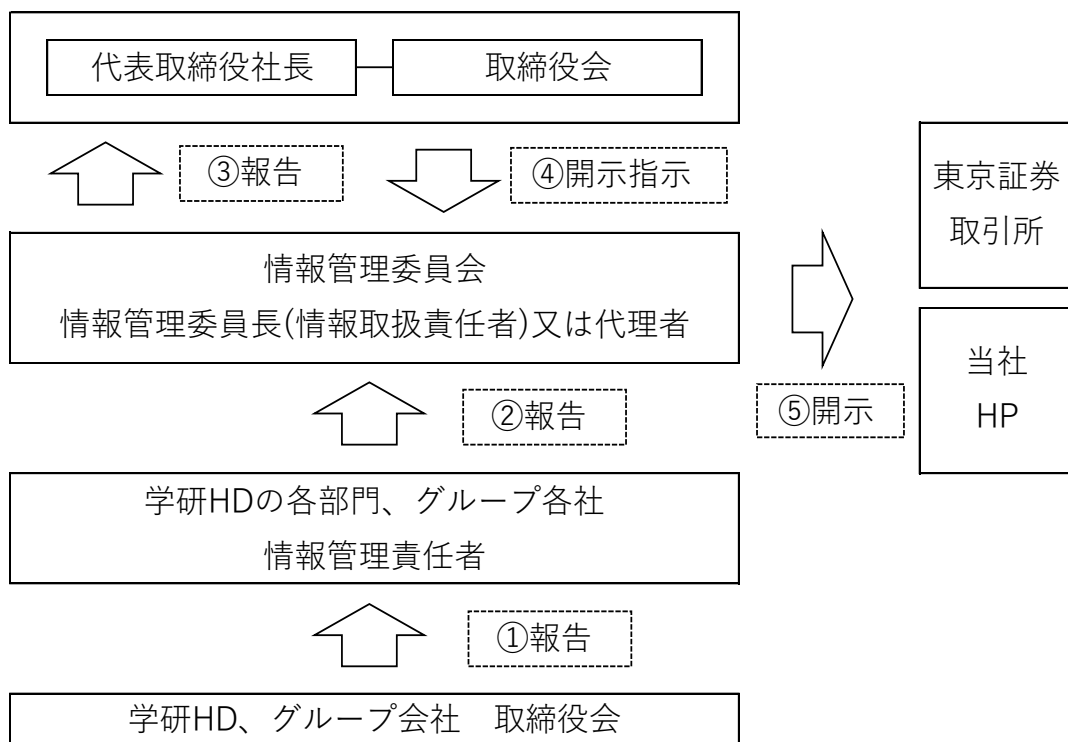
4. IR活動の推進

当社は、事業部門、管理部門、グループ会社など複数の関連部門との緊密な連携のもと、経営戦略室が中心となり、株主を含めた国内外機関投資家・アナリストとの対話を積極的に実施しております。決算説明会においては、経営者自らが経営戦略や事業方針について明確なメッセージを発信することに加え、投資家・アナリストの皆様からの質問に回答する機会を設けております。また、IR活動状況の状況や、資本市場からの主な意見については、担当取締役を通じて、定期的に社外取締役を含めた取締役会にフィードバックしております。

5. インサイダー取引の未然防止

当社は、重要な会社情報を適切に管理しインサイダー取引の未然防止を図ること及び公平な情報開示を行うことを目的として、「学研グループ・インサイダー取引防止規程」を定め、グループ社員全体への周知徹底と理解啓発を促進しています。

<適時開示体制の概略図>



6. 業績予想及び将来情報の取扱い

当社が開示する業績予想、戦略、方針、目標等のうち、歴史的事実ではないものは将来の見通しに関する記述であり、これらは、当社がその時点で入手している情報及び合理的であると判断される一定の前提に基づく計画、期待及び判断を根拠としており、実際の業績等は様々なリスクや不確定要因により大きく異なる可能性があります。

7. 沈黙期間

当社は、決算情報の漏洩を防止し、法令遵守および公平性を確保するため、各四半期決算期日の翌日から当該決算発表日までを「沈黙期間」と定め、当該期間中は、業績に関連するご質問に対する回答は差し控えさせていただきます。ただし、業績が予想と大きく乖離する可能性があることを認識した場合は、適時開示に関する諸規則に従い、適切に開示いたします。

*本件は2022年9月30日に学研ホールディングス取締役会で決議されたものです。

資料 1 1 コーポレートガバナンス・コードの各原則に対応する記載場所

以下のとおりですので、それぞれご参照ください。

東京証券取引所 コーポレートガバナンス・コード	ガバナンス報告書 必須記載原則	当社コーポレート ガバナンスガイドライン
基本原則 1		Ⅲ
原則 1-1		Ⅲ-1
補充原則 1-1①		Ⅲ-1-①
補充原則 1-1②		Ⅲ-1-②
補充原則 1-1③		Ⅲ-1-③
原則 1-2		Ⅲ-2
補充原則 1-2①		Ⅲ-2-①
補充原則 1-2②		Ⅲ-2-②
補充原則 1-2③		Ⅲ-2-③
補充原則 1-2④	(※プライム向け1)	Ⅲ-2-④
補充原則 1-2⑤		Ⅲ-2-⑤
原則 1-3		V-1
原則 1-4	* 1	V-2
補充原則 1-4①		V-2
補充原則 1-4②		V-2
原則 1-5		V-3、V-4
補充原則 1-5①		V-4-①
原則 1-6		V-5
原則 1-7	* 2	V-6
基本原則 2		VII
原則 2-1		VII-1
原則 2-2		I
補充原則 2-2①		I、II-4-⑥
原則 2-3		VII-4、VII-9
補充原則 2-3①		VII-9-①、VII-9-②、VII-9-③
原則 2-4		VII-7-①
補充原則 2-4①	* 3	VII-7-①
原則 2-5		VII-7-③、VII-7-⑤
補充原則 2-5①		VII-7-④
原則 2-6	* 4	VII-7-⑥
基本原則 3		VIII
原則 3-1	* 5	I、II-4-⑧、II-3-①、IV-1-②、 IV-2-①、 IV-11-①、VII-1、VIII-3、VIII-5
補充原則 3-1①		VIII-1、VIII-5
補充原則 3-1②	(※プライム向け2)	III-2-④、VIII-2、VIII-5
補充原則 3-1③	* 6 (※プライム向け 3)	VII-9、VII-9-①、VII-9-② VII-9-③、VIII-5

東京証券取引所 コーポレートガバナンス・コード	ガバナンス報告書 必須記載原則	当社コーポレート ガバナンス・ガイドライン
原則 3-2		IV-7
補充原則 3-2①		IV-7-①
補充原則 3-2②		IV-7-②
基本原則 4		IV
原則 4-1		IV-1
補充原則 4-1①	* 7	IV-1-⑤
補充原則 4-1②		IV-1-②
補充原則 4-1③		IV-1-③
原則 4-2		IV-2
補充原則 4-2①		II-3-①、IV-2-①
補充原則 4-2②		VII-9、VII-9-①
原則 4-3		IV-3
補充原則 4-3①		II-3-①
補充原則 4-3②		IV-1-④
補充原則 4-3③		IV-1-④
補充原則 4-3④		IV-3-①、IV-3-②、IV-3-③、 IV-6-②
原則 4-4		IV-6
補充原則 4-4①		IV-6-①、IV-6-②
原則 4-5		IV-4
原則 4-6		IV-5
原則 4-7		IV-8
原則 4-8	(※プライム向け4)	IV-9
補充原則 4-8①		IV-9-①
補充原則 4-8②		IV-9-②
補充原則 4-8③	(※プライム向け5)	※該当せず
原則 4-9	* 8	IV-10
原則 4-10		II-4、II-4-①、II-4-②、 II-4-③、II-4-④、II-4-⑤、 II-4-⑥、II-4-⑦、II-4-⑧
補充原則 4-10①	* 9 (※プライム向け 6)	II-4、II-4-⑧、IV-11-①
原則 4-11		IV-11
補充原則 4-11①	* 10	IV-11-①、IV-11-②
補充原則 4-11②	* 11	IV-11-③
補充原則 4-11③	* 12	IV-11-④
原則 4-12		IV-12
補充原則 4-12①		IV-12-①
原則 4-13		IV-13
補充原則 4-13①		IV-13-①
補充原則 4-13②		IV-13-②
補充原則 4-13③		IV-13-③

東京証券取引所 コーポレートガバナンス・コード	ガバナンス報告書 必須記載原則	当社コーポレート ガバナンス・ガイドライン
原則 4-14		IV-14
補充原則 4-14①		IV-14-①
補充原則 4-14②	* 13	IV-14、IV-14-①
基本原則 5		VI
原則 5-1	* 14	VI、VI-1、VI-1-①、VI-1-②
補充原則 5-1①		VI-1-①、VI-1-②
補充原則 5-1②		VI-1-②
補充原則 5-1③		VI-1-③
原則 5-2		VIII-4、VIII-5
補充原則 5-2①		VIII-4、VIII-5