

コーポレートガバナンス・ポリシー

株式会社 ウィザス

コーポレートガバナンス・ポリシー

※各条項の[]内は、CG コードの各原則・補充原則との対応を示す

第1章 総 則

1・1 コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

[2-1, 3-1, 3-1 (i) , 3-1 (ii) , 5-2, 5-2①]

- ・株式会社ウィザス（以下、「当社」）及び当社の関係会社（以下、「当社グループ」）は、経営理念及び経営計画に基づき、各ステークホルダーとの協働のもと、持続的な成長と中長期的な企業価値の最大化に向けたガバナンス体制を構築する。
- ・経営における意思決定及び業務執行の効率化・透明性を向上させ、企業価値・株主共同の利益を持続的に向上することをガバナンスの基本方針とし、そのために、コンプライアンス経営の徹底、リスクマネジメントの強化、監査体制の充実がその軸をなすものと考え、グループ企業共通の体制整備を図る。

<経営理念>

「顧客への貢献」：満足を越えた業務の遂行と人間力発揮を通じた貢献

「社員への貢献」：社員・スタッフの自己成長と真のハッピーを通じた貢献

「社会への貢献」：コーポレートビジョンの実現と業績向上を通じた貢献

<コーポレートビジョン>

「社会で活躍できる人づくりを実現できる最高の教育機関をめざす」

<経営戦略>

コーポレートビジョンに基づき、中長期に亘って人の成長に寄与するため、M&A、資本・業務提携、新会社設立等も含めた既存事業の競合力強化と積極的な新規事業の展開・新サービスの提供を行う。

当社グループは、幼児から高校生までを対象とした教育ビジネスから ICT 教育・能力開発、通訳・翻訳等のランゲージサービス及び日本語教育サービス、法人を対象とした企業内研修等の人材育成ビジネスまで拡充し、生涯学習化・グローバル化に応じたマーケットの拡充に努め、事業の拡大を図っていく。

<経営計画>

- ・当社グループでは株主を重視し、財務体質の強化による株主価値向上を図る観点より、株主資本の効率性を指標とする ROE（株主資本利益率）を重要な経営指標とする。
- ・中期経営計画のうち実現可能性の高い短期（1年）の業績予測を開示する。

<事業ポートフォリオに関する基本的な方針>

「高校・大学事業」「学習塾事業」「グローバル事業」「能力開発・キャリア支援事業」を取締役会が経営資源の配分及び業績を評価するために定期的に検討を行う対象とし、経営計画の目標達成のために、必要に応じて事業ポートフォリオの見直しを行う。

第2章 コーポレートガバナンスの体制

2・1 コーポレートガバナンスの体制

[4-1]

- ・当社は、監査役会設置会社を採用し、少数の取締役により、客観性を担保しつつ迅速な意思決定と取締役会の活性化を図り、経営の公正性及び透明性を確立する。社外監査役の充実により、経営の監視が機能する体制を整える。また、独立役員として指名した社外監査役は、経営陣から一定の距離にある外部者の立場で取締役会に参加することにより、取締役の職務執行の状況について明確な説明を求め、経営監視機能の客観性及び中立性を確保する。

2・2 取締役会

2・2・1 取締役会の役割・責務

[4-1, 4-1①, 4-1②, 4-2, 4-2②, 4-3, 4-5]

- ・取締役会は、株主に対する受託者責任と説明責任を踏まえ、当社グループや株主共同の利益のため、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目指す。
- ・取締役会は、当社グループの中長期・年度事業計画の策定や重要な業務執行及び法定事項について決定するとともに、経営資源の配分、事業ポートフォリオに関する戦略の実行を踏まえた事業計画の進捗確認を含む取締役の職務執行を監督する責務、グループ全体の適切な内部統制システムを構築する責務等を担う。
- ・取締役会は、経営陣幹部が当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上のために適切なリスクを負いながら意思決定及び業務執行を行うことができるよう、必要な環境整備を行う。また、適切に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る。
- ・取締役会は、法令及び定款に定めるもののほか、取締役会規程において取締役会にて決議・報告する事項を定める。経営陣の遂行する職務については、職務権限規程等に定める。

2・2・2 取締役会の構成

[4-6, 4-11, 4-11①]

- ・取締役会は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のための知識、経験、能力、見識等を考慮し、多様性を確保しながら全体としてバランスよく、適正な人数で構成するとともに、透明性の高いガバナンス体制を構築し、客観的な経営の監督の実効性を確保するため、2名の独立社外取締役を選任する。

2・2・3 取締役会の実効性の評価

[4-11, 4-11③]

- ・取締役会全体の実効性についての分析・評価を行い、取締役会の機能の向上を図るとともに、評価結果の概要を開示する。

2・3 監査役会

2・3・1 監査役会の役割・責務

[4-4, 4-4①, 4-5]

- ・監査役会は、株主に対する受託者責任を踏まえ、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向けて経営の健全性を確保し、株主共同の利益のために行動する。
- ・監査役会は、常勤監査役による当社グループ内における情報収集力及び社外監査役による独立性を活かしながら、各監査役による監査の実効性を確保するための体制を整備する。
- ・監査役会は、社外取締役への情報提供を強化するため、社外取締役との意見交換を行い、監査活動を通じて得られた情報の提供を行う。

2・3・2 会計監査人及び内部監査部門との関係

[3-2, 3-2①, 3-2②, 4-13③]

- ・監査役会は、会計監査人及び内部監査部門と連携し、十分かつ適正な監査を行うことができる体制を整備する。
- ・監査役会は、会計監査人の評価基準に基づき、独立性と専門性について確認し、選任、解任及び不再任の決定を行う。また、監査役会は、会計監査人との面談を定期的を実施し、会計監査人が会計監査を適正に行うために必要な品質管理の基準を遵守しているかについて会計監査人に説明を求める。
- ・監査役会は、「会計監査人の評価及び選定基準」を定める。
- ・監査役会は、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対応体制を確立する。

2・4 指名・報酬委員会

[4-10, 4-10①]

- ・取締役の指名や報酬などの検討に当たり、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、適切な関与・助言を行う任意の委員会の設置については、今後、必要に応じて検討を行う。

2・5 内部統制

[4-3, 4-3④]

・取締役会は、当社グループの業務の適正を確保するための体制として、内部統制の体制の整備に関する方針、財務報告に係る内部統制に関する規程を定め、当社グループのコンプライアンス、リスク管理、財務報告の適正性確保等について適切な体制を構築するとともに、その運用状況を監督する。

2・6 取締役及び監査役

2・6・1 取締役及び監査役の指名に関する方針

[3-1(iv, v), 4-3, 4-3①, 4-11, 4-11①, 4-11②]

- ・当社グループの意思決定及び経営の監督をより適切かつ高いレベルで行うため、事業経営に關しての豊富な経験、実績、専門性等のバランスとジェンダー等の多様性と適正規模を考慮し取締役及び監査役を選解任する。社外取締役及び社外監査役については、経営に關する豊富な経験、高度な専門性、幅広い知見や経験を持つ者を選任する。
- ・取締役及び代表取締役の選解任に当たっては、業績も踏まえ、独立社外取締役の意見も参考に取締役会で決議し、取締役の選解任案を株主総会に付議する。
- ・監査役の選解任に当たっては、監査役会の同意を得た上で取締役会で決議し、株主総会に付議する。
- ・監査役には、財務、会計に關する適切な知見を有する者を1名以上選任する。
- ・取締役の各候補者の指名理由及び解任理由については、株主総会招集通知に記載する。
(知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックス等を含む)
- ・当社の取締役及び監査役が、他の上場会社の役員を兼任する場合は、その兼任する数は合理的な範囲にとどめるとともに、当該兼任状況について、開示を行う。
- ・取締役会は、代表取締役の後継者計画の策定・運用に關して主体的に關与する。

2・6・2 独立社外取締役

[4-1③, 4-3②, 4-3③, 4-6, 4-7, 4-8, 4-8①, 4-8②, 4-9]

- ・コーポレートガバナンスの公正性、透明性を高め、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現するため、当社の独立性基準を満たす独立社外取締役を選任する。
- ・独立社外取締役は、経営に關する積極的な助言、執行の監督、代表取締役及び経営陣の選解任、代表取締役の後継者計画に關する助言、利益相反の監督を行うとともに、ステ

ークホルダーの意見を取締役に適切に反映させる。

- ・取締役会における活発かつ建設的な議論を推進するため、独立社外取締役を含む社外役員（社外取締役及び社外監査役）をメンバーとする会合を必要に応じて開催する。
- ・独立社外取締役を含む社外取締役と当社各部門との連絡・調整は、統括支援本部の担当取締役と総務支援部部員が窓口となっていく。
- ・社外役員の独立性に関する基準は東京証券取引所が定める独立性基準を用いる。

2・6・3 取締役及び監査役の報酬等に関する方針

[3-1(iii), 4-2, 4-2①]

<取締役報酬の基本方針>

- ・当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とする。
- ・具体的には、取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬等および株式報酬により構成し、監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみを支払うこととする。

<取締役の報酬額の方針>

- ・当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、職位及び代表権に応じて他社水準、当社の業績、従業員給与の水準をも考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとする。

<業績連動報酬等並びに非金銭報酬等の内容及び額又は数の算定方法の決定に関する方針>

- ・業績連動報酬等は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため業績指標を反映した現金報酬とし、翌年度の業績連動報酬等へ反映する。なお、業績指標は、管轄する部門の売上高、営業利益、経常利益の昨年対比かつ目標達成度合いに応じて算出されたものとする。目標となるその値は、中期経営計画と整合するよう年度ごとの計画策定時に設定する。
- ・非金銭報酬等は、譲渡制限付株式報酬とする。譲渡制限付株式報酬とは、当社の社外取締役を除く取締役を対象に、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えると同時に、株主との一層の価値共有を進めることを目的とする。

<金銭報酬の額、業績連動報酬等の額又は非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針>

- ・取締役の種類別の報酬割合については、当社と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業をベンチマークとする報酬水準を踏まえ、取締役会で決定することとする。

<取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項>

- ・取締役会は、各取締役の基本報酬の額及び業績連動報酬等の決定について代表取締役社長に一任し、また、代表取締役社長は、取締役会で決議された報酬総額の範囲内で独立社外取締役の意見も参考に決定する。

<監査役の報酬額の方針>

- ・監査役の報酬等の額は、株主総会で決議された総額の範囲内で、監査役の協議により決定する。

2・6・4 支援体制

[4-12, 4-12①, 4-13, 4-13①, 4-13②, 4-13③]

- ・取締役会での審議の活性化を図るため、統括支援本部に事務局を設置し、以下の通り運営する。
 - ①毎年の審議事項を踏まえ、取締役会開催スケジュール及び予想される審議事項を前年度末までに決定する。
 - ②取締役会資料は、十分な検討ができるタイミングにて事前配付する。
 - ③当日の審議時間は、十分な審議ができる適切な審議時間を設定する。
 - ④社外役員を含む取締役及び監査役に必要な情報を随時提供するとともに、必要に応じて事前説明を行う。
- ・監査役の監査機能強化を図るため、内部監査部門と監査結果の共有を図るなど相互補完を行う。
- ・取締役及び監査役の職務の執行において、社内の各部門は、必要な情報提供を求められた場合に積極的に対応する。また、取締役及び監査役が外部の専門家の助言を得ることが必要な場合には、その費用を当社が負担する。

2・6・5 取締役及び監査役の研修方針

[4-14, 4-14①, 4-14②]

- ・取締役及び監査役が、その役割・責務を適切に果たすために必要な研修及び情報提供を適宜実施する。
- ・取締役及び監査役に就任する際には、会社の事業、財務、組織等及び取締役に求められる役割と責務（法的責任を含む）に関して社内の関係部門による説明を実施し、就任後も必要に応じて法令改正や経営課題などに関する研修や説明会等を実施する。

2・7 会計監査人

[3-2, 3-2②]

- ・取締役会及び監査役会は、会計監査人が当社グループの財務報告の信頼性確保に関し重要な役割を担うことを認識し、取締役及び取締役会、監査役及び監査役会、並びに内部

監査部門との連携を通じて、独立性と専門性を有した十分かつ適正な会計監査人監査が行われるよう適切な対応を行う。

- ・会計監査人から財務報告に関する不備等の指摘を受けた場合は、統括支援本部の担当取締役が対応に当たる。

第3章 ステークホルダーとの適切な協働

3・1 当社グループのステークホルダー[2-1]

- ・当社グループは、「株主」「顧客」「社員（従業員）」「社会」をステークホルダーと考え、持続的成長と中長期的な企業価値の向上のためにはこれらのステークホルダーとの協働が不可欠であることを認識し、それぞれの立場を尊重する。

3・2 株主の権利・平等性の確保 [1-1, 1-1②, 1-1③]

- ・当社グループは、株主の権利の重要性を十分に認識し、少数株主も含めて、株主総会の議決権等の株主の権利が実質的に確保され、株主が適切に権利行使できる環境を整備する。少数株主が当社グループ及び当社役員に対する特別な権利を行使する場合には、その意思を尊重する。
- ・新規で株主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場合は、当社のコーポレートガバナンス体制にてその役割・責務を十分に果たせることを取締役会で確認する。

3・2・1 株主総会

[1-1, 1-1①, 1-2, 1-2①, 1-2②, 1-2③, 1-2④, 1-2⑤]

- ・株主総会が会社の最高意思決定機関であることを認識し、株主総会における株主の実質的な平等性と適切な権利行使の機会を確保する。
- ・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を、招集通知及び東京証券取引所における適時開示等を通じて開示する。
- ・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とともに、取締役会での招集通知内容の決議後遅滞なく自社のウェブサイトを開示する。
- ・株主の議決権の行使検討期間に最大限配慮し、正確な情報提供ができることを担保しつつ、招集通知の発送日、株主総会の開催日等、株主総会関連の日程を適切に設定する。

- ・議決権電子行使プラットフォーム等の利用は、機関投資家及び海外投資家の比率等やその議決権行使状況等を勘案して導入を検討する。招集通知の英訳などは、必要に応じて実施する。
- ・代理人による議決権行使は、定款の定めにより当該代理人が株主である場合に限定する。ただし、株主名簿上の株主又は常任代理人を通じて、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等（以下、「実質株主」）の本人確認ができる場合においては、株主名簿管理者と協議の上、実質株主の株主総会への出席について検討する。
- ・株主総会において可決に至ったものの相当数を超える反対票が投じられた会社提案議案については、取締役会で反対の理由や反対票が多数となった原因を分析し、株主との対話やその他の対応の要否について検討する。

3・2・2 資本政策に関する方針

[1-3, 1-6]

- ・当社グループは企業価値向上のため、持続的なキャッシュ・フロー創出力向上とバランスシートの最適化を目指す。また、株主を重視し、財務体質の強化による株主価値向上を図る観点より、株主資本の効率性を指標とする ROE（自己資本利益率）を重要な経営指標とする。

<投資方針>

- ・設備投資は、中期経営計画をベースにし、年度予算、業界動向、投資効率等を総合的に勘案して実施する。

<資金調達方針>

- ・運転資金及び設備投資資金を自己資金または借入金により調達するものとする。
- ・借入による資金調達手段は、運転資金については短期借入金、設備投資資金については長期借入金を基本とする。
- ・支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資金調達については、ステークホルダーへの影響等を十分に考慮し、取締役会にて検証及び検討を行ったうえで、株主に対する説明責任を果たす。

<株主還元方針>

- ・将来における企業成長と経営環境の変化に対応するための投資や強固な財務体質構築に資する内部留保資金を確保しつつ、継続的な配当による株主への利益還元を積極的に行う。
- ・中間配当と期末配当の年2回の剰余金の配当を行うこととする。

3・2・3 政策保有株式に関する方針

[1-4, 1-4①, 1-4②]

- ・当社グループは、保有先企業との業務提携による取引関係の維持強化を通じた当社グループの企業価値向上を目的とした場合や、金融機関との資金調達等の金融取引を通じた

事業の円滑な推進を目的とした場合のみ、政策保有株式を保有する。

- ・政策保有株式について、中長期的な視点での保有先企業との関係強化及び取引・協業の円滑化の観点から、個別銘柄ごとに取引の経済合理性・保有の必要性を取締役会で適宜、検証し、当社の企業価値向上に寄与するかどうかを検証する。その結果、当社の企業価値向上に資すると認められない場合は、その検証結果を開示するとともに、株主として保有先企業と十分な対話を行う。対話を通して改善が見られない場合は、同株式の売却を、適時・適切に実施する。
- ・政策保有株式に関する議決権行使に当たっては、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の合理性を確認したうえで賛否を判断する。
- ・当社グループは、政策保有株主との取引については経済合理性を十分に検証し、また、株式の売却の意向がある場合にはそれを妨げない。

3・2・4 買収防衛策に関する方針

[1-5, 1-5①]

- ・当社グループは、事業環境や情勢の変化等を踏まえ、基本方針に照らして不適切な者によって当社グループの財務及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として、「当社株式等の大規模買付行為に関する対応策」（以下、「対応策」）を採用する。
- ・対応策は、大規模買付行為がなされる場合における情報提供等に関する一定のルールを設定するとともに、基本方針に照らして不適切な者によって大規模買付行為がなされる場合には、それらの者によって当社の財務及び事業の決定が支配されることを防止するために、対抗措置を含めた取組みを定める。
- ・対応策は、株主総会において出席株主の議決権の過半数をもって承認された場合に、設定・更新できる。また、株主総会又は取締役会の決議により対応策を廃止することができるものとする。加えて、法令・金融商品取引所規則の改正・解釈の変更や司法判断の動向を踏まえて対応策を変更する必要がある場合、原則として、株主総会において出席株主の議決権の過半数をもって承認されたうえで変更するものの、対応策の内容及びその趣旨を変えず、かつ、当社株主に不利益を与えないことが明らかな場合には、独立委員会の承認を得たうえで、取締役会の決議により変更できるものとする。当社取締役会は、対応策が廃止又は変更された場合には、当該廃止又は変更の事実及び（変更の場合には）変更内容その他当社取締役会又は独立委員会が適切と認める事項について、速やかに開示するものとする。

3・2・5 関連当事者間の取引に関する方針

[1-7, 4-3]

- ・当社と取締役との間の利益相反取引及び競業取引については、会社法及び取締役会規則等に従い、取締役会で決議する。

3・3 株主以外のステークホルダーとの適切な協働 [2-1]

当社グループは、教育分野を中心に、社会の進歩と発展、とりわけ「教育は人の幸せに寄与すべき」を第一義とし、社員・スタッフ・会社が一丸となり、次の「3つの貢献」の実現を目指す。

「顧客」－満足を超えた業務の遂行と人間力発揮を通じた貢献

「社員（従業員）」－社員・スタッフの自己成長と真のハッピー実現のための貢献

「社会」－コーポレートビジョンの実現と業績向上を通じた貢献

3・3・1 従業員の行動準則、内部通報 [2-2, 2-2①, 2-5, 2-5①]

- ・法令の遵守や倫理的に求められる行動を定めた「事業運営基準」「ViViブック」等の当社グループ内への周知、教育を行い、浸透を図るとともに、取締役会はその運用状況について定期的に監督を行う。
- ・当社グループ全体に「社内通報保護規程」を適用するとともに、監査役による社内相談窓口を設け、全取締役及び従業員に周知徹底する。また、通報や報告に対して、コンプライアンス委員会が内部統制監査室と連携して調査するとともに、運用状況を取締役に報告する。

3・3・2 多様性に関する方針 [2-4, 2-4①]

〈多様性の確保についての考え方（中核人材登用における多様性確保を含む）〉

- ・当社グループは国籍や人種、性別等に加え、価値観、考え方、能力等の多様性が企業の成長力を増加させることを認識し、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等で制限を設けることなく、多様性の確保に取り組む。

〈多様性の確保の目標設定の考え方〉

- ・多様性の確保の目標について、中核人材の登用等における多様性の確保に制限を設けていないため、その目標は設定しない。

〈多様性の確保に向けた人材育成方針〉

- ・当社の規程等に則り、公正に従業員の職責に応じた業績及び行動の評価を行い、これに基づいた従業員の能力開発、モラル・アップを図り組織力を強化する。

〈多様性の確保に向けた社内環境整備方針〉

・従業員の働きやすい就業環境を提供するため、「育児介護休業規程」に基づき育児休業制度及び介護休業制度を整備し、社内へ周知する。

3・3・3 社会、環境をはじめとするサステナビリティを巡る取組みに関する方針

[2-3, 2-3①, 3-1③, 4-2②]

〈本業を通じた SDGs 貢献等〉

- ・子ども達の可能性を引き出し、多様な生き方を応援する「学びの場」の提供による学習・自立支援（SDGs の目標 4、目標 8）
- ・多様な学びの機会の提供する事業間のシナジーを生かした、生涯教育の実現（SDGs の目標 4、目標 10）
- ・通信制高校部門における地域全体を学校と捉え、地域とともに生徒を育む「コミュニティ共有」により、地域社会の活性化や関係づくりを行う。
- ・全社的な社会貢献活動として、グループも含めて全国の保護者・団体等への講演・相談会を行うと同時に、キャリア教育や情報リテラシー活用の研修などを推進する。

〈環境保全や地球温暖化対策への取組み〉

- ・当社グループの重要な企業活動と位置づけ、校舎に LED 照明を導入することで電力消費を減少させ、環境にも優しい教育機関の運営を目指す。

〈自社のサステナビリティに関する考え方及び取組み〉

- ・経営理念を企業経営の基礎とし、教育事業を通じて社会の様々な課題を解決することを推進する。
- ・顧客一人ひとりに貢献するため、「社員の自己成長支援を基軸とした育成」に一層注力し、コーポレートビジョンの実現を通じて社会に貢献し続ける。

「ガバナンス」

- ・「社員の自己成長支援を基軸にした育成」という当社におけるサステナビリティに関する議題については、取締役会にて日常的に議論する。
- ・サステナビリティの取組・施策は事業活動とともに重要議題として取り扱い、継続的に進捗状況についてもモニタリングしていく。

「リスク管理」

- ・「経営リスク管理規程」に定めた経営リスクに関して、毎年「経営リスクの範囲と評価」を実施し、外部環境やガバナンス、労務人事など多岐に渡ってリスクの特定と評価を行う。
- ・当社の経営理念を社員全員が理解するために、『ViVi ブック（当社のコンセプトブック）』を発行してその内容を共有し、当社独自のアメーバ経営（ウィザス経営）の実践による自己成長支援を行うための各種育成施策を推進する。
- ・サステナビリティ情報に関する課題の網羅的な把握と評価を実施し、マテリアリティを特定している。今後は各マテリアリティに対する重点取組と施策を推進してい

く。

「戦略」

- ・学び直しやリスキリングといった社会からの要望に応えるため、当社は「幼児から高齢者まですべての人が活躍できる、真のユニバーサル社会づくりへの貢献」を目指す。
- ・あらゆる世代に学習機会を提供するため様々な施策を推進し、一人ひとりがサステナブルに学び続けることを支援する商品・サービスを生み出すために尽力する。

①人的資本への投資等

- ・「”社会で活躍できる人づくり”を実現できる最高の教育機関をめざす」というコーポレートビジョンの実現に向けて、常に「人財育成」を最重要のテーマとして位置づけ、当社が提供できる商品・サービスの領域を広げ、学習者にとって最適な環境を用意していくため「主体的にリーダーシップを発揮し、学び続ける人財の育成」をコンセプトに人財育成に取り組む。
- ・人財育成を「Study & Training for Own Development」(ST) という名称とし、社員に単に知識や業務スキルを伝授するものではなく、社員自らが考え・学ぶことを重視し、今後のキャリアに活かせるような育成プログラムとする。そのため、育成プログラムは、社員が、年次・役職、自身の成長段階に応じたプログラムを受講しながら、自己変革・自己成長を図っていけるような仕組みとする。
- ・自己成長支援企業として、社員の多様なキャリアを受容できる仕組みの整備と、キャリアビジョンを描くための自己認識を促す仕組みとして整備するとともに、その運用状況等の定期的なモニタリングと、社員からの意見や要望等も踏まえた改善を定期的実施する。

②知的財産への投資等

- ・商品、広告、サービスなどすべての企業活動において、知的財産権を尊重し、自社の権利を保護するとともに、他の権利を尊重して知的財産の投資を進める。

第4章 情報開示の充実及び株主・投資家との対話

4・1 情報開示の基本的な考え方

[3-1①, 3-1②]

- ・当社グループは、情報開示の充実が株主・投資家との建設的な対話の前提となることを認識し、適時開示体制を整備し、情報開示方針に則った情報開示を行う。
- ・株主・投資家からの面談の申込みには、経営戦略本部が対応する。また、当社グループとして、代表取締役社長、その他の取締役又は監査役との面談が適切と考える場合は、積極的にその対話の場を設定する。
- ・対話の目的に応じて、社内に関連する部門と連携して対話の充実を図る。

- ・ 経営計画、経営戦略、決算等に関する説明（事業計画の進捗状況を含む）をする機会として決算説明会等を企画・実行し、当社グループについての理解と対話の促進を図る（資本コストや事業ポートフォリオに関連する説明を含む）。
- ・ 対話においては、誠意をもって説明を行うとともに、株主・投資家の意見に耳を傾け、双方向のコミュニケーションに努める。株主・投資家からの声を、取締役会に必要な応じて報告する。
- ・ 対話においては、関係する社内規程に基づき、情報管理の徹底を図り、インサイダー情報の漏えい防止を図る。

第5章 その他

5・1 開示

[3-1(ii)]

- ・ 株主からの受託者責任ならびに各ステークホルダーへの説明責任を果たすべく、本ポリシーを開示する。

5・2 改廃方針

[3-1(ii)]

- ・ 本ポリシーは、株主・投資家との対話を踏まえて定期的に見直すものとし、取締役会の決議をもって改廃する。

第6章 付則

- ・ 本ポリシーは、2021年12月15日から制定実施する。
- ・ 本ポリシーは、2022年7月13日から改定実施する。
- ・ 本ポリシーは、2023年7月3日から改定実施する。
- ・ 本ポリシーは、2024年2月14日から改定実施する。