



# GOVERNANCE

## 社外取締役の主なコメント

# 企業価値向上に向けた人材投資戦略 およびコーポレート・ガバナンスの強化

当社の取締役会は、7名の社外取締役（2024年3月末時点）を中心に意見交換や助言が積極的になされており、その透明性・健全性を確保しています。また、当社は早くから指名・報酬委員会の導入や、取締役会での情報共有および相互理解を深めるため、社内取締役と社外取締役の意見交換会等により社外取締役の参画機会を拡大するなど、コーポレート・ガバナンス機能の強化を図り、中長期的な企業価値向上に努めています。本ページでは、当社のコーポレート・ガバナンスへの取り組みをご理解いただくため、意見交換会等での社外取締役のコメントの一部をご紹介します。

# COMMENTS



## 1 人材投資戦略について

当社は、世界最高品質のコンテンツを生み出し世界中にユーザーを広げていくためには、人的資本への投資が不可欠であると考え、経営の最優先課題と位置づけ、人材投資戦略を推進しています。2022年度以降、正社員の平均基本年収30%増額、業績連動性をより高めた賞与制度の設定、株式報酬制度の導入、新卒初任給の引き上げ等を実施しています。以下は、意見交換会等での主なコメントです。

### (1) 人材の育成について

- 平均年収増額等の実施により、優れた人材のリテンションが図られており、健全な傾向であるといえる。世間の動向も踏まえ、引き続き中核となる人材への育成・強化や若手社員の処遇の見直しを行っていく必要がある。
- 若手社員の離職防止のため、キャリア形成支援も重要であると考えます。

今後も社員が活躍できる環境の整備のため、組織形態や評価制度の見直しも含めた議論を行っていく。若年層の登用など中核人材の育成も課題であり、動機付けとしての社員との直接対話の機会も活用し、将来のキャリアが描けるような仕組みづくりや働き方の支援などの充実を図っていく。(社内取締役)

- 人材投資戦略は短期で結実するものではないが、早期に策を講じなければ手詰まりになるという危機感を持つ必要がある。

企業価値の向上と持続的成長のために、人的資本の最大化が必要との共通認識を持ち、事業・開発・管理が三位一体となり、人材のローテーションや適材適所の配置などの取り組みを進めている。(社内取締役)

### (2) 「一般事業主行動計画」の策定について

→詳細はP.56参照

- 職種による男女の区別は本来ないはずであるが、世間の傾向を見ても実態としては応募者層から男女比率に差が生じている。
- (2024年の株主総会において女性取締役の増員を図っているが、) 今後、経営幹部層における多様性確保に向けた投資家等からの期待は一層高まっていくと思われる。女性管理職への育成を強化していく必要がある。

男女間の賃金格差のさらなる縮小と女性の幹部層への登用に向け、課題を明確化し、キャリア形成を支援する施策の検討を行っていく。また、女性を含め全ての多様な人材がいきいきと活躍できる環境の醸成と取り組みを推進していきたい。(社内取締役)

- 男性の育児休暇取得率は採用応募者も注目している。当社は世間水準を上回っているが、人材確保の観点からも引き続き積極的に取り組みを進めて欲しい。

育児休暇の取得推進や、既存制度の周知のほか、ヒアリング等を通じて意識調査を行い、働きかけを強化していく。(社内取締役)

## 2 2024年株主総会における取締役の選任および報酬制度改定について

当社は、指名・報酬委員会での審議・答申を踏まえ、2024年の株主総会において、女性取締役2名を含む取締役15名の選任に加え、取締役の報酬制度の改定および業績連動型株式報酬制度を導入しました。以下は、指名・報酬委員会での主なコメントです。

- (新任取締役候補者について) 女性取締役確保の期待が高まるなか、他社の社外取締役としても積極的に活動されており、当社の企業価値向上に資する人材であると考えます。また、行政機関における豊富な経験などにより、取締役会の機能強化に寄与することが期待できる人材であると思料する。

持続的成長のための取締役の構成について、今後も継続的に議論していく。(社内取締役)

- 取締役の報酬制度は、株主の目線により近づける趣旨の改定であり、制度の妥当性が重要である。
- 決算訂正や不祥事の際に役員報酬を返還させるなどのマルスクローバック条項の導入を検討してはどうか。

報酬制度の見直しにあたり、機関投資家と積極的に対話を実施し意見を求めた。賞与は業績連動性を高め「毎月10%営業増益」の当社グループの経営目標と整合する設計とし、株式報酬も株主との目線を合わせ、指標として連結当期純利益とTSR (Total Shareholder Return) ※を採用した。マルスクローバック条項の導入は前向きに検討する。(社内取締役) (その後、報酬制度改定にあたり同条項を導入済み。)

※「株主総利回り」。キャピタルゲインと配当を合わせた、株主にとっての総合投資利回り。

- 業務執行取締役だけでなく、経営の監視・監督という役割・職責に対する報酬としての考え方から、社外取締役や監査等委員である取締役の報酬についても、見直しを図ってもよいのではないかと。
- 制度改定後も継続して内容を検証すべきであると考えている。

報酬制度の内容については毎年検証を行っていく。引き続き、当社の企業価値向上とコーポレート・ガバナンスの強化に適した報酬設計について検討を進めていきたい。(社内取締役)