

ESGマネジメント

働き方改革

私たちが強みとする人財力を伸ばし、持続的な成長を実現するには、「働きがい」が重要であると考えています。

従業員が個々の能力を最大限に発揮できる、活力ある職場づくりをめざし、働き方改革を推進しています。

基本的な考え方

当社グループは、従業員一人ひとりが能力を発揮し、健康でいきいきと働くことができる職場づくりが、企業の持続的な成長にとって重要だと捉えています。そのため、働きやすく働きがいのあるグループをめざして、ダイバーシティ&インクルージョン、ワークライフバランス、エンゲージメント、人材育成、健康経営の5つの重点テーマを積極的に推進しています。

マネジメント体制

- 代表取締役社長直轄の「サステナビリティ委員会」を設置し、働き方改革の各課題についてグループ横断的なマネジメントを実施
- 主要課題ごとに目標値を設定し、KPIで進捗状況を確認
- グループ労務連絡会を通じて、健康・安全に関する労務管理情報を共有
- ストレスチェックを実施(年1回)
- 健康診断を実施

管轄・責任部門 グループ人事部 KPI目標 P.33参照

ダイバーシティ&インクルージョン

女性活躍の推進 当社グループでは、女性管理職も含めた今後の活躍促進に向けて、各社の進捗状況を確認するとともに、育児休暇取得者への面談制度やメンター制度の導入を推進しています。

インデックス選定 当社は、女性活躍推進の取り組みが評価され「MSCI日本株女性活躍指数(愛称WIN)」の構成銘柄に選定されています。このインデックスは年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)がESG投資のための株式指数として選定したものです。

優良企業認定 東急コミュニティーと東急リバブルは、女性活躍推進法に基づいて厚生労働大臣より認定される「えるぼし」の最高位である3段階目を、それぞれ取得しています。

障がい者雇用 当社は、障がい者雇用率の開示に加え、法定雇用率達成に向けた進捗状況の確認を行っています。東急リバブルでは、お客さまへのギフト制作などに精神・発達障がい者が従事しており、各自が能力を発揮できる、働きやすい職場環境づくりを進めながら、雇用の拡大につなげています。

高年齢者雇用 シニア層の活用を推進する東急コミュニティーでは、技術員などの定年を65歳に延長したほか、再雇用後の継続雇用限度年齢を職種別で引き上げたことなどが評価され、「平成30年度高年齢者雇用開発コンテスト」で厚生労働大臣表彰優秀賞を受賞しました。



女性従業員ネットワークランチャ会の様子(東急不動産)

MSCI 2019 Constituent
MSCI日本株
女性活躍指数(WIN)



えるぼし認定(3段階目)



2019
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

ワークライフバランス

柔軟な働き方 東急リバブルでは、売買仲介営業職を対象とした定年後の働き方の新たな選択肢として、2019年に「生涯プロフェッショナル」が可能な「エージェント制度」を導入しました。

テレワーク 東急コミュニティーは、ICTを活用したテレワークの十分な利用実績が評価され、総務省により2018年の「テレワーク先駆者百選」に選定されました。

業務効率化 東急住宅リースでは、煩雑な事務作業を効率化するために、RPA(Robotic Process Automation)を導入し、2020年度末までに年間15万時間の事務作業自動化を計画しています。

健康経営/エンゲージメント

健康経営推進 当社、東急不動産、東急コミュニティー、東急住宅リース、東急スポーツオアシス、イーウェルは、「健康経営優良法人2019 ホワイト500」に認定されています。当社、東急不動産、東急スポーツオアシスの3社は、3年連続での認定となります。

働きがい創出 東急リバブルでは、仕事に誇りとやりがいを感じられる組織風土づくりを推進し、2018年と2019年には Great Place to Work® Institute Japan による「働きがいのある会社」ランキングの大企業部門でベストカンパニーに選出されています。

ESGマネジメント

ソーシャルニーズ

街の安心・安全をはじめとした、ステークホルダーが解決を必要とする社会課題をソーシャルニーズとして捉えています。

事業活動を通じてその解決に取り組み、持続可能で豊かな社会づくりに取り組んでいます。

基本的な考え方

当社グループは、社会課題を解決する商品やサービスを創造し、世の中に提供することが、豊かな社会づくりと企業の持続可能性につながると考えています。安心・安全の追求、地域活性化など、多様化する社会課題とニーズの把握に努め、すべてのステークホルダーと協働し、事業活動を通じて持続可能で豊かな社会づくりに取り組めます。

マネジメント体制

- 代表取締役社長直轄の「サステナビリティ委員会」を設置し、グループ横断的なマネジメントを実施
- 個別のプロジェクトで、都市再生、環境負荷低減、建物のバリアフリー化など、事業活動を通じた社会課題の解決と価値創造を推進
- 各事業部門において目標値を設定し、KPIで進捗状況を確認

管轄・責任部門 各事業部門 KPI目標 P.33参照

安心・安全の追求

災害対策 東急コミュニティーは2018年、大規模改修工事の施工管理システム「Field's EYES」に災害対応支援機能を追加しました。この支援機能により、台風や大雨などの災害が発生した際、本社災害対策本部から工事担当者へ危険防止措置対応の指示を出すとともに、現場の実施状況を一元的に把握することが可能になります。

地域活性化

エリアマネジメント 当社グループでは、社会課題に対応した街づくりで培ったノウハウをベースに、エリアマネジメントを推進しています。広域渋谷圏の取り組みや「(仮称)竹芝地区開発計画」「大船駅北第二地区第一種市街地再開発事業」などの大規模な開発プロジェクトにおいて、にぎわいづくりなどの幅広い地域活動を地域や自治体などと連携しながら進めており、地域の魅力向上に貢献していきます。

にぎわい創出 「東急プラザ銀座」の開発と一体で再整備した「数寄屋橋公園」が、人々が気持ちよく憩う場所に生まれ変わり、街のゲートとしてにぎわいをみせています。石勝エクステリアが植栽設計に協力しており、「2018年度都市公園等コンクール」の設計部門で審査委員会特別賞を受賞しています。

熊本地震から3年、地域と歩む復興への道のり

「阿蘇東急ゴルフクラブ」は2016年4月の熊本地震で被災し、休業を余儀なくされました。当社グループでは、県の特産品をオンラインショップで販売するほか、養蜂家に遊休地を無償提供して蜂蜜をつくるなど、地域と共に復興に取り組んできました。2019年4月のゴルフクラブ全面再開後も、グループで復興支援活動を継続しています。



震災直後のゴルフコース



蜂蜜づくりを手伝った地域の子どもたち

ESGマネジメント

環境

気候変動などの環境問題が、事業継続に大きな影響を与える重要な課題であると認識しています。

1998年に定めた環境ビジョンに基づき、事業活動を通じて、継続的に環境課題への取り組みを推進しています。

基本的な考え方

当社グループは、気候変動、生物多様性、汚染と資源、水使用、サプライチェーンという5つの環境課題を、事業活動に大きな影響を与える重要な課題として認識しています。事業拠点やオフィスビル、商業施設、リゾート施設などの開発・運営において、積極的な課題解決を図っています。環境への取り組みに優れた事業は、競争力の向上、事業機会の創出につながるの考えに基づき、設計会社・施工会社・お客さまなど、多様なステークホルダーと協働して、継続的に取り組みを進めています。



マネジメント体制

- 代表取締役社長直轄の「サステナビリティ委員会」を設置し、各環境課題についてグループ横断的なマネジメントを実施
- CO₂排出量、廃棄物排出量、水使用量に目標値を設定し、KPIで進捗状況を確認

管轄・責任部門 関連各社各部 KPI目標 P.33参照

環境ビジョン(1998年基本理念策定、2015年改定)

環境理念 私たちは、都市と自然、人と未来をつなぐ価値を創造します。

環境方針 私たちは、事業を通して環境と経済の調和に取り組みます。

環境行動 私たちは、3つの視点で5つの課題に取り組みます。

〈3つの視点〉

- 目標を開示して実行します。
- 先進的な取り組みに挑戦します。
- 社会の皆さまと協働して取り組みます。

〈5つの環境課題〉

- 気候変動
- 水使用
- 生物多様性
- サプライチェーン
- 汚染と資源

気候変動

TCFD提言への賛同 当社は、2019年より「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」の提言に賛同しており、その取り組みについて議論する「TCFDコンソーシアム」にも参加しています。

再生可能エネルギー事業 東急不動産では、「ReENE(リエネ)」のブランド名で再生可能エネルギー事業を推進し、太陽光発電、風力発電によりCO₂排出量の削減に貢献しています。

RE100への加盟 東急不動産は、2019年に国際的なイニシアティブ「RE100」に加盟し、2050年までに事業活動で消費する電力を100%再生可能エネルギーにする目標を掲げています。

CO₂削減 東急不動産は、2018年開業のリゾートホテル「ハイアットリージェンシー 瀬良垣アイランド 沖縄」で、液化天然ガス(LNG)のサテライト基地や非常用発電機兼用のガスコージェネレーションシステムを導入し、CO₂排出量の削減と災害対策に役立てています。

生物多様性

自然との調和 1984年に開業した「パラオ パシフィック リゾート」では、開発中より「自然環境の保護と開発の両立」を掲げて、事業を展開してきました。この原点を受け継ぎ、2019年に独立型のバンガローを含む新エリアを整備した際には、既存の樹木を極力保存できる配棟計画とし、また、生態系に配慮したランドスケープ計画を採用するなど、自然との調和を大切にした運営・開発を行っています。

都市の緑化 当社グループでは、開発・運営を行う建物を積極的に緑化することにより、生物多様性に配慮したエコロジカル・ネットワークの形成に取り組んでいます。ケヤキやカツラなどの高木を配置した、商業施設「東急プラザ表参道原宿」の屋上テラス「おもはらの森」では、自然環境保全の専門家による協力のもと、生きもの調査を実施するなど、緑地の生態系の推移を把握する活動を推進しています。



パラオ パシフィック リゾートの新エリア



ESGマネジメント

コーポレートガバナンス

当社グループでは、リスクマネジメントやコンプライアンスの実践と徹底に重きを置き、経営の透明性や公正性を高めています。

コーポレートガバナンスにおいては、より迅速かつ果敢に意思決定を行っていくための継続的な強化に努めています。

取締役会議長メッセージ

当社グループは、「価値を創造し続ける企業グループへ」をありたい姿に掲げ、事業活動を通じて社会課題を解決し、ステークホルダーとともに、サステナブルな社会と成長を実現することを「サステナビリティビジョン」としています。その実現のため、取締役会議長として、取締役会の議論を活発化させるとともに、経営の公平性および透明性を確保した上で機動力を高めるグループ経営をめざして、ガバナンスの強化に取り組んでいます。

2013年にホールディングス体制へ移行してから5年が経過しましたが、その間、企業経営を取り巻く環境は大きく変化し、コーポレートガバナンス・コードの適用など、ガバナンスに対する社会的要請は年々高まっています。

こうした動きを見据えて、2018年12月に当社グループのコーポレートガバナンスガイドラインを制定し、社会環境やグローバルな経営環境を踏まえた、最適なガバナンス体制の構築を推進しています。また、独立した立場から成長戦略やガバナンスの充実に関して助言を行う社外取締役については、2018年度に初めて女性を選任しました。計4名の社外取締役は、ジェンダーや国際経験などの観点で多様性のあるメンバー構成となり、各人の専門分野や豊富な経験を活かして、取締役会において積極的な発言や問題提起を行っていただいています。

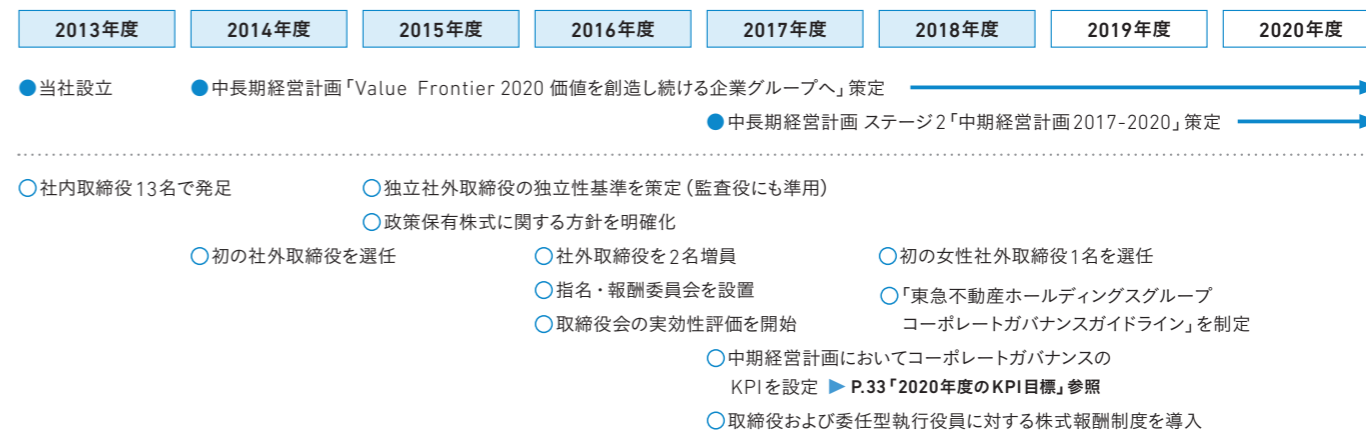
今後も、グループの長期持続的な成長に向けて、取締役会の監督機能強化や企業価値向上に資する施策を重ね、ステークホルダーの皆さまに価値を提供し続けてまいります。



東急不動産ホールディングス株式会社
代表取締役会長 取締役会議長

金指 潔

コーポレートガバナンス強化の歩み



コーポレートガバナンス

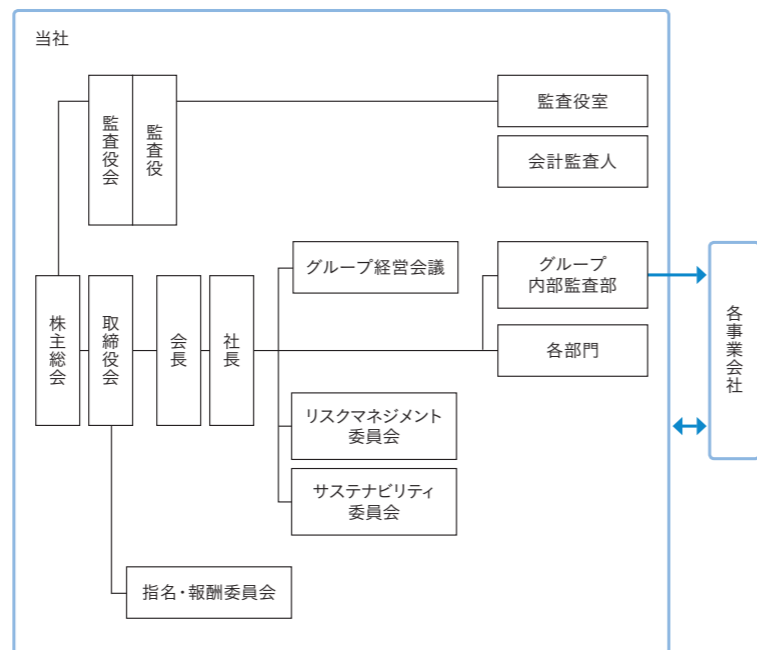
基本的な考え方

当社は、株主、お客さま、取引先、地域社会、従業員などの当社グループを取り巻くステークホルダーに対する責任を果たすため、事業を通じた社会課題への取り組みにより、企業の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ります。その実現に向けて、経営の健全性・透明性を確保するとともに、意思決定の迅速化に資するガバナンス体制の構築に取り組みます。

コーポレートガバナンスガイドライン

2018年12月、ガバナンスに対する取り組みを整理・体系化し、今後の当社の取り組みの指針として、また株主・投資家との建設的な対話を円滑に実施する上での基本方針として、「東急不動産ホールディングスグループ コーポレートガバナンスガイドライン」を決議・制定しました。併せて、当社グループのコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方を定めています。

体制図



主な組織の役割

指名・報酬委員会 取締役および執行役員の選任に関する事項ならびに報酬に関する事項などについて、手続きの客観性・透明性を高めるため、取締役会の諮問機関として独立社外取締役に委員長とする指名・報酬委員会を設置しています。「取締役候補者の選定、執行役員の選任に関する事項等」、「取締役の報酬に関する事項等」については、同委員会に諮問の上で取締役会において決議を行っています。

指名・報酬委員会の構成(2019年6月26日現在)

杏岐 浩一(独立社外取締役、指名・報酬委員会 委員長)
貝阿彌 誠(独立社外取締役)
金指 潔(代表取締役会長)
大隈 郁仁(代表取締役社長)

取締役会 当社では、取締役会を株主総会に次ぐ経営上の最高意思決定機関と位置づけており、法令または定款で定められた事項のほか、「取締役会規程」「職務権限規程」などの社内規程を整備し、これに基づき経営方針や事業計画、大規模な投資計画など、当社グループの経営にかかわる重要事項の意思決定を行っています。上記の重要事項以外の業務の執行およびその決定については、グループ経営会議等の下位の会議体および当該業務を担当する役員等に権限委譲を行うとともに、取締役会はそれらの会議体および役員等の

職務執行の状況を監督しています。取締役会は原則月1回開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催しています。また、取締役の経営責任を明確にし、環境変化に迅速に対応できる体制を構築するため、取締役の任期を1年にしています。

監査役会 当社では監査役制度を採用し、監査役は、取締役会をはじめとした重要な会議に出席の上、取締役等から事業の報告を受けるとともに、決裁書類の閲覧、内部監査部門や子会社等、会計監査人からの報告聴取などを通じて、当社および子会社等の業務執行状況の監査を実施しています。

常勤監査役を中心とした現場の往査などに基づいた確かな情報把握により、公正な監査意見を形成し、監査役制度の機動性・柔軟性を活かして、株主の負託を受けた独立した機関として取締役の職務執行を有効に監査していきます。

グループ経営会議 グループ経営方針、経営戦略、グループマネジメントに関する重要な計画案・実施案の審議・協議および報告、ならびに子会社の重要な投資計画案・実施案、事業戦略案の審議・協議および報告を行う機関として、グループ経営会議を設定しています。グループ経営会議は、代表取締役会長・社長、取締役以下、執行役員等で構成され、原則月1回開催しています。

取締役会の機能強化

実効性の評価 毎年、取締役会の実効性評価を実施し、各取締役・監査役から挙げた実効性についての評価や意見を取締役会で報告・共有しています。一層の実効性向上を図るために見直すべき課題については、毎年の実効性評価において改善状況を継続的に検証しています。一例として、各役員に対する情報提供の方法やタイミングなど、不十分との評価・意見があった点について見直しを進めた結果、次年度には取り組みが向上したとの評価を得るなどの成果につながっています。

直近では、当社取締役会の実効性が向上したとの評価結果を得ています。引き続き、さらなる実効性の向上に努めていきます。

多様な人員構成 取締役会の実効性を高めるため、多様な知識・経験・能力をバランスよく備えた人員構成とすることが重要と考えています。取締役候補者の選定においては、取締役としてふさわしい人格、識見を有することや健康上の支障がないことを前提とし、全体のバランスについても、ジェンダーや国際性の面などを含む多様性を確保した体制となるよう配慮することとしています。

独立社外取締役 当社のコーポレートガバナンス上、独立社外取締役については、経営などにおける豊富な経験と高い見識・人格のみならず、当社グループの幅広い事業領域とそのもたらす価値を理解し、広範かつ高度な視点から助言いただくと同時に、業務執行者から独立した立場で業務執行者を適切に監督するという責務を果たしていただくことが重要と認識しており、現在は経営、法務、会計など、出身分野における豊富な経験を有する4名を選任しています。事業活動について適切かつ機動的な意思決定と執行の監督を行うことができるよう、各事業分野、経営企画、人事、財務・会計などについて専門能力・知見を有する社内出身の取締役と、多様なステークホルダーや社会の視点から成長戦略やガバナンスの充実について積極的に意見を述べ、問題提起を行うことができる独立社外取締役により、取締役会を構成することが好ましいと考えています。

独立性の判断基準

当社は、東京証券取引所の定める独立役員の独立性基準に加え、過去3事業年度のいずれかにおいて、以下の基準のいずれにも該当しない場合には、当該独立社外取締役に独立性があると判断します。

- (1) 当社の連結売上上の2%以上を占める取引先の業務執行者
- (2) 当社が売上上の2%以上を占める取引先の業務執行者
- (3) 当社の連結総資産の2%以上を占める借入先の業務執行者
- (4) 出資比率10%以上の当社の主要株主および出資先の業務執行者
- (5) 当社から役員報酬以外に年間100万円超の報酬を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家
- (6) 当社および連結子会社の取締役等の配偶者または2親等以内の親族

役員報酬制度

取締役(社外取締役、非業務執行取締役を除く)の報酬体系については、日々の業務執行に対する固定報酬、単年度業績および経営計画の達成度を踏まえた業績連動報酬、株価変動のメリットとリスクを株主さまと共有し企業価値向上への貢献意識を高めるための株式報酬から構成されています。代表取締役社長の報酬水準については、中期経営計画で目標指標としている連結営業利益をKPIとし、原則、前連結会計年度の営業利益の0.1%を目安に設定しています。代表取締役社長の報酬水準を決定した上で、一定の役員格差に基づき、そのほかの役員の報酬水準を決定しています。

固定報酬および変動報酬の支払割合の目安ならびに各役員の報酬決定の考え方は、次の表の通りです。

項目	固定報酬	変動報酬	
	月例報酬	賞与	株式報酬
位置づけ	基本報酬	短期インセンティブ	中長期インセンティブ
総報酬比率目安	60%	30%	10%
全社：変動の考え方		単年度業績に連動	株価連動
全社：基準額からの変動幅		社員賞与を参考に決定	株価連動
個人：変動の考え方		業績評価に連動	—
個人：基準額からの変動幅		60~140%	株価連動

上記内容に基づき代表取締役社長が作成する報酬案について指名報酬委員会に諮問し、報酬総額の範囲内において取締役会決議にて決定します。なお、株式報酬については、株式交付時より3年間の譲渡制限期間を設定しています。また、監査役報酬については、報酬総額の範囲内で監査役間の協議により決定しています。

2018年度の報酬等の総額は、次の表の通りです。

区分	人数(名)	報酬の総額(百万円)
取締役*	17	248
(うち独立社外取締役)	6	40
監査役	4	63
(うち社外監査役)	2	9
合計	21	312
(うち社外役員)	8	49

※2018年6月の第5回定時株主総会終結をもって退任した取締役4名を含みます

内部統制

当社グループは、グループの持続的発展と企業価値の恒常的成長を図るために、コンプライアンス経営を徹底し、業務の適正を確保しながら、効率性・有効性を高めて業績の目標など経営課題を達成し、適切な情報開示を実践することを目的として、取締役会等機関、経営者および従業員等、すべてのグループ構成員が内部統制システムの整備・運用に取り組むこととしています。また、監査役は内部統制システム監査実施基準に則り、内部統制システムの整備・運用状況を監視し、検証しています。

コーポレートガバナンス

リスクマネジメント

リスク管理に関する基本的な考え方 当社では、「リスク管理の基本方針」に基づき、リスク管理体制を整備・運用しており、当社グループにおける財務的損失、ブランドイメージの失墜、事業継続の中断・停止など、その経営に悪影響を与える内部・外部要因のすべてをリスクとして認識し、グループ各社において、当該リスクを評価・分析の上、これを管理しています。

当社は、経営上のリスク、業務プロセスにおけるリスク、そのほか経営に重大な影響を及ぼすリスク(危機管理対応など)を主要なリスクとし、右記個別リスクの単位でリスク管理を行っています。

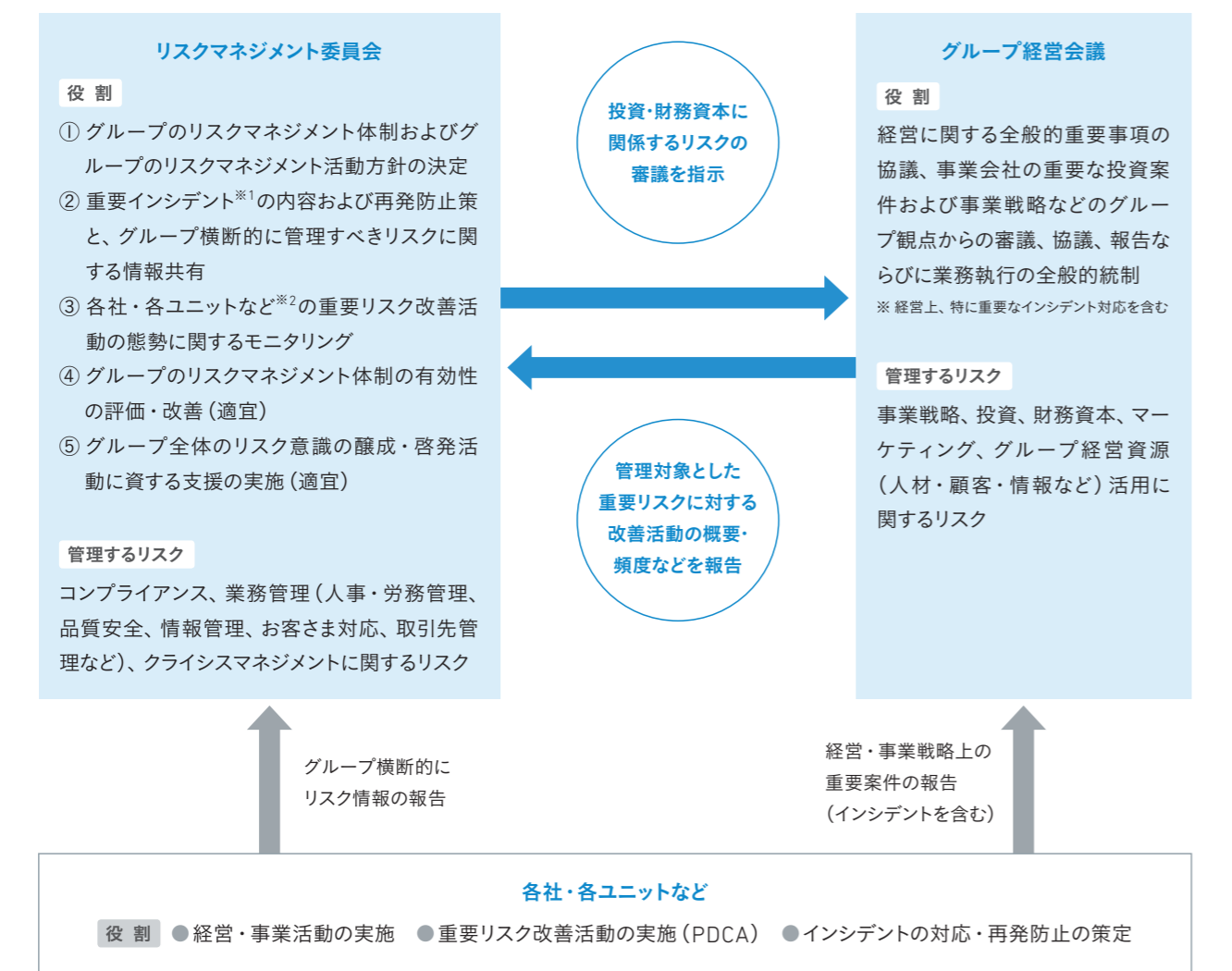
リスク管理の基本方針

当社は、経営目的の達成を阻害する損失の危険を統括的に管理するため、全社の重大リスクを把握し、対策の実施などを優先度に応じて計画的かつ継続的に行う。

個別リスク

- | | |
|-----------------|------------|
| ① 投資リスク | ⑤ IT戦略リスク |
| ② 財務資本リスク | ⑥ 情報漏えいリスク |
| ③ 人事労務リスク | ⑦ 危機管理対応 |
| ④ 法務コンプライアンスリスク | |

リスク管理体制



※1. インシデント：発生した、または発生しかねない状況にある事件・事故・災害のこと

※2. 東急不動産ホールディングス、東急不動産の各ユニット(都市、住宅、ウェルネス、投資)・その他事業(東急ホームズ、石勝エクステリア)、東急コミュニティー、東急リパブル、東急ハンズ、東急住宅リース、学生情報センターが含まれます

リスク管理体制 リスク管理についてはグループ経営会議、取締役会を通じて運用するとともに、リスクマネジメント委員会において、当社グループ各社が担うリスクマネジメントを統括的に管理しています(前ページの体制図参照)。当社内に個別リスクを主管する部署を定め、当該部署においてグループにおけるリスク管理体制および運用状況を把握・評価・分析しています。

また、内部監査により、リスク管理体制およびリスク管理業務の十分性を確認するとともに、重大リスクに関する監査を優先度に応じて計画的に実施しています。

緊急かつ重大な損失の危険が発生・発見された場合は、「緊急時対応基本規程」に基づき適切な情報伝達および意思決定を行い、被害を最小限にとどめるなどの的確な対応を行っています。

リスク管理プロセス 当社では、当社グループにおけるさまざまなリスクを把握し、そのリスクの影響度と発生可能性をもとにしたリスクの評価・分析を実施しています。その結果を踏まえ、リスクマネジメント委員会において継続的に管理する重要リスクを以下の通り規定しています。

重要リスク

- お客さま、取引先、従業員の安全にかかわる事故の発生
- 機密情報・個人情報の漏えい、毀損、紛失
- 長時間労働・サービス残業
- 顧客対応・サービス・品質の不備
- 法令(業法、金商法、その他関係法令)・コンプライアンス違反
- クライシスマネジメント体制の不備
- 従業員の業務上の不正・不適切行為
- 不十分な内部統制の構築・運用

投資・財務資本に関する重要リスク

- 新規投資戦略のズレ・遅延
- 外部環境変化に対する不適切な意思決定
- 経済情勢・景気変動
- グループ経営資源(人材・顧客・情報など)の活用の遅れ、人材活用・育成の失敗
- 人件費、原材料(木材価格など)の高騰、工事費用の変動
- 中長期的なIT戦略の欠如、システム投資の失敗
- 海外進出の不調
- 保有資産の資産価値の下落(稼働賃料の低下)
- 顧客ニーズ把握の失敗

コンプライアンス

当社では、「コンプライアンス経営によるリスク管理」体制の確立を経営の重要課題のひとつとして位置づけ、その実践がグループの経営基盤であるということを強く認識し、役員・従業員一人ひとりが、企業活動において求められる法令等の遵守はもとより、全役員および従業員の行動の規範として定めた「東急不動産ホールディングスグループ行動基準」に従った判断を行い、行動するよう啓発しています。

また、「東急不動産ホールディングスグループ行動基準」の理解・実践のための具体的マニュアルとして、「東急不動産ホールディングスグループコンプライアンスマニュアル」を策定し、定期的に研修などを行うことで、全役員および従業員に対し、コンプライアンスの周知・徹底を図っています。

法令、社内規程、「東急不動産ホールディングスグループ行動基準」の違反に関する相談・通報窓口として、当社およびグループ会社にコンプライアンス・ヘルプライン窓口を設置しています。当社のヘルプライン窓口は、グループ従業員(契約社員、派遣社員、アルバイト等も含む)が共通で利用でき、匿名による通報も可能な内部通報窓口と、顧問外の弁護士が受け付ける外部通報窓口があり、コンプライアンスに違反する行為の早期発見と是正を図っています。2018年度の当社およびグループ各社で受け付けた相談・通報件数は、軽微な相談・質問も含め125件でした。

情報セキュリティの強化

当社では、適切な情報の保存および管理について規程を整備していましたが、情報セキュリティ水準のさらなる向上と、内部統制環境の整備強化の一環として、情報管理に関する基本方針を策定するとともに、「情報管理基本規程」を再整備し、2017年4月1日より運用を開始しました。

「情報管理基本規程」では、情報管理基本方針に基づき、情報管理に関する責任を明確化するほか、管理の基本的な要件や原則を定めています。

また、グループ情報セキュリティ委員会を設置し、グループ各社より年間活動報告を受けるなど、PDCAサイクルを構築しています。当社グループ各社においても同様の規程を制定し、グループ全体で取り組みを推進していきます。

株主・投資家との対話

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資するため、株主・投資家の皆さまとの建設的な対話に取り組んでいます。個別面談のほか、機関投資家・アナリスト向け説明会や個人投資家向け説明会を定期開催するなど、社長、担当役員、担当部門による対話に積極的に取り組んでいます。対話から得られた株主・投資家の皆さまの意見を取締役会などに定期報告し、経営の改善に活かしていきます。