1. 基本的な考え方

当社は、「世界に通用する新しい日本の生活文化の規範となる価値観の創造」を経営理念として掲げています。また経営理念体系の一つとして「5つの価値創造(「お客様」「従業員」「取引先様」「社会」「株主様」)」を「社会との約束」として掲げており、当社に関わる全てのステークホルダーの価値を高めていくことを会社の使命としています。

また、経営理念の実現を目指すためにどのような心がけで、どのような行動をしていくべきかを表した「行動指針」を策定しています。

当社では、「経営理念」および「社会との約束」の実現に向け、透明・公正な経営体制の構築および迅速・果断な意思決定を行う仕組みが必要不可欠であると考え、コーポレートガバナンスの継続的な充実に取り組んでいます。これらの取り組みの推進により、長期的かつ継続的な企業価値の向上を目指します。

(参考)コーポレートガバナンス強化に向けた取り組みの推移

2007	・役員退職慰労金制度の廃止
2008	・執行役員制度の導入
2013	・社外取締役1名招聘(社内4名、社外1名)
2015	・社外取締役2名体制(社内4名、社外2名) ・コーポレートガバナンスポリシーの策定・開示 ・政策保有株式を全株売却
2016	・監査等委員会設置会社へ移行 ・指名・報酬等委員会設置 ・社外取締役3名体制(社内4名、社外3名) ・取締役会実効性評価の実施と結果開示
2017	・譲渡制限付株式報酬制度の導入 ・買収防衛策の廃止

2. コーポレートガバナンスの体制

上記「基本的な考え方」のもと、当社では、自ら業務執行をしない社外取締役の活用および適切な権限の委譲を通じて、取締役会のモニタリング機能の強化と意思決定の迅速化を図ることを目的に、コーポレートガバナンス体制として、監査等委員会設置会社を選択しています。

また、取締役の指名・報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性および説明責任の強化を図るため、独立社外取締役を中心に構成する「指名・報酬等委員会」を設置しています。

取締役会

取締役会は取締役9名(うち、3名が独立社外取締役)で構成され、原則として月1回の取締役会を開催しています。取締役会には監査等委員以外の取締役および監査等委員である取締役が出席し、法令で定められた事項および取締役会規則等に定められた重要事項の意思決定を行うとともに、業務執行状況の監視・監督を行っています。また、必要の都度臨時取締役会を開催するとともに、取締役間にて随時打合せ等を行っており、効率的な業務執行ができる体制を整備しています。

監査等委員会

監査等委員会は監査等委員である取締役3名で構成され、監査等委員会規則に基づき監査等方針を決定するとともに、各監査等委員や監査等委員以外の取締役、会計監査人からの報告を受けて監査報告書を作成しています。なお、3名の監査等委員を全て独立社外取締役とすることで、経営の透明性の確保ならびに会社全体の監視・監査の役割を担っています。なお、2018年3月31日現在で監査等委員による当社株式の保有はなく、人的関係、取引関係その他の利害関係については、該当はありません。

指名・報酬等委員会

取締役の指名・報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性および説明責任の強化を図るため、独立社外取締役3名と代表取締役1名から成る、指名・報酬等委員会を設置しています。

執行役員制度

2008年より執行役員制度を導入しています。取締役会が重要な意思決定と執行の監督を明確に実施するために、業務執行に専念する責任者として執行役員を配置しています。取締役から業務執行に関わる権限を大幅に委譲することにより、業務の迅速な執行を図るとともに、取締役会における意思決定と監督機能を強化しています。

コーポレートガバナンス体制の概要　2018年6月22日現在

組織形態	監査等委員会設置会社
取締役会議長	代表取締役 社長執行役員
取締役 (監査等委員である取締役を除く。)	6名(うち、社外取締役0名)
監査等委員である取締役	3名(うち、社外取締役3名)
独立役員*	社外取締役3名
平均年齢	50.1歳
2018年3月期取締役会開催回数	18回
2018年3月期監査等委員会開催回数	14回
2018年3月期 指名・報酬等委員会開催回数	5回

*酒井由香里氏、石綿学氏および西川英彦氏は株式会社東京証券取引所の定める独立性の基準および当社の「独立役員の独立性判断基準」のいずれも満たしています。なお、酒井由香里氏および西川英彦氏は株式会社東京証券取引所に独立役員として届け出ていますが、石綿学氏は所属する法律事務所の内規により届け出ていません。
当社の独立役員の独立性判断基準については、「コーポレートガバナンスポリシー」をご参照ください。
www.united-arrows.co.jp/corporate/governance.html

取締役の指名に関する方針と手続き

指名に関する方針

社内取締役については、当社の経営理念に沿った持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与すべく、目標達成に向けた強い意思と経験・見識・専門性等から高い経営判断能力を有する者を指名することを方針(以下、指名方針①)としています。

社外取締役については、独立した立場から経営の管理・監督機能を果たすとともに、当社の経営理念に沿った持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与すべく、豊富な経験と高い見識および高度な専門性を有する人物を指名することを方針(以下、指名方針②)としています。

取締役の指名に関する手続き

監査等委員以外の取締役候補者の指名の手続きとしては、上記指名方針①②に従い、取締役会の決議に基づき決定しており、かかる決定に際しては、指名・報酬等委員会の諮問を経ることとしています。候補者の性別・国籍等は一切問いません。

監査等委員である取締役候補者の指名の手続きとしては、上記指名方針①②に従い、監査等委員会の同意の上、取締役会の決議に基づき決定します。候補者の性別・国籍等は一切問いません。

指名・報酬等委員会は社外取締役の全員および代表取締役(社長執行役員)により構成され、委員長は社外取締役の中から協議により決定し、これに当たります。

取締役候補者の育成・選任および最高経営責任者の後継者の計画

当社では、「永続的に社会的要請に応え続けていく」ための体制作りの一環として経営陣幹部等の選任・育成について、原則として以下の考え方を定めています。

当社の執行役員と関係会社の取締役を次世代取締役候補者および将来的な最高経営責任者の候補者としてとらえています。執行役員については、社長、人事担当取締役および人事部門が、主に本部長相当の役職者の戦略的ビジョンの立案力、業務執行力およびリーダーシップ等のスキルを総合的に評価することによって人選を行い、指名・報酬等委員会の諮問を経た上で、最終的には取締役会が選任します。業務執行取締役の合議体が、業務執行取締役および全社的な経営課題に取り組むなどの経験を十分に積んだ執行役員もしくは関係会社取締役の中から経営陣幹部等の後継者の人選を行い、指名・報酬等委員会の諮問を経た上で、最終的には取締役会が経営理念や経営戦略等を踏まえ経営陣幹部等を選任します。取締役の選任基準として、価値観や能力・意志・知見といった形式的基準を設けることにより、明確かつ客観的な育成・選任に努めます。

これらを踏まえて取締役に選任された者の中から、取締役としての実績に加え、経営理念の実現に向けた強い意志、高いリーダーシップ、社内外からの人望の厚さおよび経験・見識・専門性等から高い経営判断能力を有する者を最高経営責任者の候補者としています。候補者はより重要なポジションに就任し、それらの実績を踏まえた上で、取締役会は該当者を最高経営責任者として相応しい人物かを判断し、かかる決定に際しては、指名・報酬等委員会の諮問を経ることとしています。

取締役の報酬の決定に関する方針

当社は、取締役報酬について、当社の経営理念に沿った持続的な成長と中長期的な企業価値の向上の実現に向けたインセンティブと位置付けています。業務執行取締役の報酬は、月額固定報酬の「基本報酬」、単年度業績に連動した「賞与」、および中期経営計画の達成度に連動した「株式報酬」により構成されています。

基本報酬

基本報酬については、業界水準や外部調査機関による役員報酬の調査結果なども参考に、役職に応じた取締役報酬テーブルを定めており、対応するテーブルのレンジ内で各取締役の役割と責任に応じた報酬案を算定します。

賞与

賞与については総額案を算定した後に各業務執行取締役への配分案を算定します。賞与総額案については、単年度業績のうち、特に連結経常利益の期初計画達成度に加え、連結営業キャッシュ・フロー、連結ROEなどの経営指標を総合的に勘案した上で算定します。各業務執行取締役への配分は、取締役報酬テーブルのランクが高くなるほど賞与係数(基本報酬と賞与の総額に占める賞与の割合)も高くなるよう設定されており、単年度経営目標に対するコミットメントをより強めることを目的としています。なお、連結経常利益が当初業績予想に対して一定の水準を下回る場合、賞与は原則として支給されません。

株式報酬

株式報酬については、株主の皆様との価値共有をより一層促進し、中長期的な企業価値向上に資する報酬体系を構築することを目的として、業務執行取締役に対し、一定の譲渡制限期間内に中期経営計画を達成した場合には、その達成度合いに応じて譲渡制限が解除される「譲渡制限付株式報酬」として付与します。

業務執行取締役以外の取締役については、賞与および株式報酬は支給せず、個々の役割と責任に応じた基本報酬のみを支給します。

個別の報酬決定手続き

監査等委員以外の取締役の個別の報酬決定手続きとしては、上記方針に従い、株主総会の承認によって定められた枠内で、取締役会の協議に基づき決定しています。かかる決定に際しては、指名・報酬等委員会の諮問を経ることとしています。

監査等委員である取締役の個別の報酬決定手続きとしては、上記方針に従い、株主総会の承認によって定められた枠内で、監査等委員会の決議に基づき決定します。

なお指名・報酬等委員会は、上記に加え、取締役報酬に関する方針、構成、報酬テーブルや算定ルールについての妥当性の検証や改定案の提示等を行います。

3. 適切なリスクテイクを支える環境整備

当社では、適切な内部統制システムやリスクマネジメント体制を構築することで、新たな領域への事業拡張などの重要な経営判断において、適切なリスクテイクを支える環境を整備しています。

内部統制システム

当社では、適切な内部統制システムを構築することで、取締役および従業員の職務執行が法令定款に適合することを確保するための体制整備や取締役の職務の遂行が効率的に行われることを確保するための体制整備、グループ全社のリスク管理体制の整備等に努めています。内部統制システムの構築により、取締役および全従業員が経営理念の実現に向け、常に向上心を持って職務を遂行できる体制を整備しています。

内部通報制度

コンプライアンス上の疑義がある行為が発生した場合には、従業員が外部機関に匿名で通報できる「内部通報制度」を設置しています。外部の法律事務所等が窓口となり、事案により調査責任者を指名し、必要な調査を実施します。

通報内容は秘匿扱いとされ、通報者に対して不利な扱いをしない体制を整備しています。

リスクマネジメント

当社を取り巻く各種リスク要因については「内部統制基本規程」および「危機管理規程」に基づいて管理体制を構築しています。業務上重要なリスクに関しては「内部統制委員会」にて規程やマニュアル、ガイドライン等の設定を検討するとともに、危機発生時には「対策本部」を立ち上げ、情報を集中管理の上、対応を行うこととしています。当社を取り巻く環境変化に伴い、各部において常にリスク要因の見直しを行うとともに、規程や各種マニュアル整備を継続し、リスクの未然防止と危機発生時の適切な対応の両面から体制整備を行うこととしています。

4. コーポレートガバナンスポリシー策定およびコーポレートガバナンス・コードへの対応

コーポレートガバナンスポリシーの策定

当社は、コーポレートガバナンス・コードの趣旨を踏まえ、2015年11月にコーポレートガバナンスポリシーの制定および開示を行いました。当ポリシーにおいて、コーポレートガバナンスの基本的な考え方、株主の権利・平等性の確保、各ステークホルダーとの適切な協働、コーポレートガバナンスの体制等について方針を示すことで、経営や組織運営の透明性の向上を図っています。

当社は、コーポレートガバナンスの継続的な充実を図ることで、ステークホルダー価値および企業価値の向上を目指します。

コーポレートガバナンス
www.united-arrows.co.jp/corporate/governance.html

コーポレートガバナンス・コードへの対応

コーポレートガバナンス・コードの各基本原則について、当社の対応状況は以下の通りです。

基本原則1　株主の権利・平等性の確保

当社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう努めています。

招集通知については、株主の皆様が株主総会議案の十分な検討期間を確保できるよう、株主総会開催日の4週間前に当社IRサイトおよび東京証券取引所のウェブサイトに公表し、3週間前に発送しています。英文招集通知の要約版も当社IRサイトおよび東京証券取引所のウェブサイトに公表しています。株主総会開催日については、集中日を避け、株主の皆様が参加しやすい日時や場所を選択することで、株主の皆様との建設的な対話の充実に努めています。また、議決権電子行使プラットフォームを導入することなどにより、株主総会に出席できない株主の皆様についても適切に議決権を行使できるよう環境を整備しています。IRサイトでは、個人株主・投資家向けのサイトを設置しているほか、決算説明会の動画配信、決算説明会や月次売上概況の質疑応答集等を迅速に掲載することで、株主の平等性の確保に向けた適切な情報開示に努めています。

基本原則2　株主以外のステークホルダーとの適切な協働

当社は、「お客様価値」「従業員価値」「取引先様価値」「社会価値」「株主様価値」の5つの価値を創造していくことを「社会との約束」として経営理念に掲げています。また、経営理念の実現を目指すためにどのような心がけで、どのような行動をしていくべきかを表した「行動指針」を策定・公表しています。当社では、この行動指針を社会の変化や要請に合わせて常に見直し、それに基づき行動することにより、社会に貢献する存在であり続けることを目指しています。

また、従業員等の内部通報に係る適切な体制として、「内部通報制度」を設け、コンプライアンス上の疑義がある行為が発生した場合には、従業員が外部機関に匿名で通報でき、当該通報者に対して不利な扱いをしない体制を整備しています。

基本原則3　適切な情報開示と透明性の確保

当社は、積極的なIR活動の推進により経営の透明性を高めるとともに、株主・投資家の皆様とのコミュニケーションを図ることで、企業経営の健全性の向上、株主様価値の創造を目指しています。「株主・投資家との建設的な対話および情報開示の充実」に向け、ディスクロージャーポリシーを策定し、開示しています。同ポリシーでは、会社法や金融商品取引法等で定められた適時開示に対する方針や株主・投資家の皆様との建設的な対話に向けた方針等を記載しています。

基本原則4　取締役会等の責務

取締役会は、株主より会社の経営を付託された機関であるとの認識に立ち、「経営理念」および「社会との約束、5つの価値創造」の実現を常に念頭に置いた経営判断を行うとともに、中長期的な会社の方向性を示しこれを目指すことで持続的な成長と企業価値の向上を図る責任を有しています。

上記の役割・責務に基づき、自ら業務執行をしない社外取締役の活用および適切な権限の委譲を通じて、取締役会のモニタリング機能の強化と意思決定の迅速化を図ることを目的に、コーポレートガバナンス体制として、監査等委員会設置会社を選択しています。監査等委員以外の取締役は8名以内、監査等委員である取締役は6名以内とし、取締役会としての機能を担保できる必要最小限の人数とすることを方針としています。

また、取締役の指名・報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性および説明責任の強化を図るため、独立社外取締役を中心に構成する指名・報酬等委員会を設置しています。

基本原則5　株主との対話

当社は、IR活動を重要な経営の取り組みの一つと認識し、IR活動の推進統括を社長が担うことを規程で定めています。また、IR活動の充実・内部情報管理の徹底に加え、財務政策・資本政策との有機的な連動に向け、管理担当取締役がIR担当取締役を担っています。四半期ごとに開催する決算説明会には全て社長およびIR担当取締役が出席し、中長期的な方向性および単年度の経営方針や重点施策の進捗説明、質疑応答等を行っています。

情報開示の充実に向け、IR担当取締役の直下にIR部門を設置し、株主・投資家の皆様との建設的な対話に向けた体制を整備しています。また、必要に応じて社長およびIR担当取締役がスモールミーティングや個別面談に出席することで、株主・投資家の皆様との建設的な対話の充実に努めています。IR活動によって得られたご意見、ご要望、ご懸念等は、情報レベルに応じて経営幹部や全社にフィードバックすることで、企業価値の向上を目指しています。

5. 経営管理体制

収益責任の明確化と重要指標管理

当社では、直営全店舗を個別に損益管理し、それを積み上げた事業本部単位での損益を管理することで、事業ごとの収益責任を明確化しています。また、売上高・商品消化率・換金率・商品ROI・買上率などの重要指標（KPI）について目標値を設定し、それらを達成するための行動計画を部門・店舗や従業員単位で設定した上で、その進捗状況などについて日次・週次・月次・シーズン・年次で管理しています。そして個人・店舗・部門がそれぞれの目標を達成することにより、全社的な経営目標が達成される体制を構築しています。

投資基準、撤退基準の明確化

当社では、営業活動の結果得たキャッシュの有益な活用に向け、新規の営業設備投資や大型改装に当たっては、社内で設定した資本コスト（約8%）を勘案した投資回収年数、正味現在価値（NPV）や内部収益率（IRR）の算定を行い、自社が設定したハードルレートを超過することを条件として投資判断を行っています。

また、新規事業については、3年目で単年度黒字化、5年目で累積損失解消が不可能と見込まれた場合、収益改善に向けた

2018年3月期における取締役および社外役員の報酬等の総額

役員区分	対象となる役員の員数（名）	報酬等の総額（百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）			
			基本報酬	譲渡制限付株式報酬	賞与	退職慰労金
取締役（社外取締役を除く）	4	226	126	25	75	—
社外役員	3	30	30	—	—	—

全社的なバックアップを行いながら、改善不可能な場合には撤退の判断を行います。2007年3月期以降、3年にわたる業績低迷時においては、22あった展開事業のうち、10の不採算事業の撤退を実施しました。また、2018年3月期においても、UAグループ中期ビジョン「強い経営基盤の確立–不採算事業・店舗の精査・見極めと実行」に基づき、2事業の撤退および1事業の店舗撤退を実行しました。

6. IR活動

積極的なIR活動の展開

当社は、創業当時から、社会に開かれた株式公開企業になることを目指していました。このため、株式公開から今日に至るまで、国内外の株主・投資家の皆様に向けて、積極的なIR活動を展開しています。アナリスト・機関投資家には四半期ごとの決算説明会を開催するほか、年間平均として、国内・海外投資家向けに約250件の個別IRミーティング、約10件の社長を交えてのスモールミーティングや施設見学会を実施しています。株主・投資家の皆様との対話は、資本の効率的な運用など、経営に新たな気付きをもたらしています。

これらの活動において、当社はディスクロージャーポリシーを定めており、適時情報開示の体制を整備するなど経営の透明性向上に努めています。

ディスクロージャーポリシー
www.united-arrows.co.jp/ir/strategy/disclosure.html

建設的な対話に向けた株主総会を運営

当社は、株主総会における適切な権利行使のための環境整備を進めています。議案に関する十分な検討時間を確保する目的で、株主総会開催日の4週間前にIRサイトおよび東京証券取引所のウェブサイトに招集通知を掲載の上、3週間前に発送しているほか、海外投資家の比率等も踏まえ、狭義の招集通知と参考書類について英訳版をIRサイト等に掲載しています。加えて、「議決権電子行使プラットフォーム」に参加し、議決権行使における利便性の向上を図っています。また、日程は集中日を避け、個人の株主様にご出席いただきやすい時間帯を設定するとともに、株主様と取締役との懇親会を実施するなど、建設的な対話を目指し、開かれた株主総会の開催を推進しています。

2018年6月22日に開催した第29回定時株主総会では、448名の株主様にご出席いただき、開催時間は52分、ご質問者は4名、ご質問およびご意見の数は7個でした。

企業活動およびIR活動の外部評価

当社は、透明・公正な経営体制の構築および迅速・果断な意思決定を行うため、コーポレートガバナンスの継続的な充実に取り組んでいます。また、「株主様価値の創造」の実現へ向け、常に公平な情報を、タイムリー、継続的かつ自発的に提供することをIR活動の基本方針としています。これらの方針に基づいた企業活動・IR活動を推進した結果、外部評価機関よりさまざまな表彰を受けています。

今後も、経営理念実現を目指すとともに資本市場から信頼を得続けられるよう、企業活動およびIR活動の継続的な進化・改善を図ります。

2002年	一般社団法人日本IR協議会 IR優良企業奨励賞 受賞
2003年	一般社団法人日本IR協議会 IR優良企業賞 受賞
2005年	一般社団法人日本IR協議会 IR優良企業賞 受賞
2012年	日経アニュアルリポートアウォード 特別賞 要約版 受賞 東京証券取引所 企業価値向上表彰 大賞 受賞
2013年	一橋大学大学院 国際企業戦略研究科 ポーター賞 受賞 日経アニュアルリポートアウォード 特別賞 要約版 受賞 一般社団法人日本IR協議会 IR優良企業特別賞 受賞
2014年	一般社団法人日本IR協議会 IR優良企業大賞 受賞
2017年	ISS Quality Scoreで最高評価を獲得
2018年	ISS Quality Scoreで最高評価を継続獲得（下記トピックス参照）

2018年 ISS Quality Scoreで最高評価を継続獲得

ISS（Institutional Shareholder Services Inc.）は米国を本拠地とした世界的な議決権行使助言会社であり、世界の機関投資家の議決権行使や企業評価に大きな影響を与えています。ISSは議決権行使の助言を行うほか、企業のコーポレートガバナンス体制についても「取締役会の構成」「役員報酬制度」「利益還元」等から10段階の評価を行っています（ISS Quality Score）。当社は2017年に続き、2018年においても、最も評価の高い「1」を獲得しました。今後もステークホルダーの皆様から高い信頼・ご評価をいただけるようコーポレートガバナンスの改善に努めていきます。

社外取締役メッセージ

中長期的な企業価値向上へ向け、社内外双方のコミュニケーションを促進していきます。

社外取締役
常勤監査等委員（委員長）
指名・報酬等委員（委員長）
酒井 由香里

監査等委員会の活動

監査等委員会設置会社への移行後2年目となる2018年3月期は、より的確な監査、監督、助言等を行うべく、監督機能のさらなる強化を推進しました。前期に続いて、代表取締役社長、業務執行取締役、執行役員や主要な連結子会社の代表取締役社長等と個別討議を行う機会を定期的に設けることで、経営や事業運営等への理解や課題認識を一層深め、より的確に提言できるよう努めています。また、内部統制の強化へ向けた取り組みも重要な活動と位置付けており、内部監査部門のヒアリングを定期的に実施しています。これにより、現状を的確に把握するとともに業務執行取締役へ課題や解決策を提言するなど、一層の監督強化を図っています。

指名・報酬等委員会の活動

指名・報酬等委員会の設置初年度となる2017年3月期は、中長期的な企業価値向上に資する報酬体系の構築を目的とした譲渡制限付株式報酬制度を導入しました。2018年3月期から、最高経営責任者の後継者計画を主要テーマに据え、次世代を担う社長に相応しい人材の選出プロセス、要件や育成方法などの検討を行っています。特に、当社にとっての社長はどうあるべきか、適性や人物像等の要件については業務執行取締役と社外取締役が開かれた場で活発な議論を重ねています。結論までには道半ばではあるものの、このようなプロセスを経ることで、透明性や公正性の向上が図れていると評価しています。

取締役2名増員について

2018年6月に開催した株主総会で、主にトレンドマーケット向けの事業を統括する第一事業本部の松崎氏と、主にミッドトレンドマーケット向けの事業を統括する第二事業本部の木村氏が、取締役に新たに就任しました。2017年3月期まで3期連続で減益となった状況下、事業運営の現場と経営の乖離を業務執行取締役自身が感じていたことから、現場により近い者を意思決定の場に登用したいという考えが背景にあります。取締役会の多様性が図れて議論が活発化するとともに、新たな価値観を取り入れることは、特に、中長期的な成長に向けた意思決定を行う際に非常に有力に機能すると期待しています。

コーポレートガバナンス説明会やSR活動を実施

私自身、投資家・株主の皆様との対話を増やすべく、2018年3月期には初の試みで、機関投資家向けにコーポレートガバナンス説明会を実施しました。当日の質疑応答やアンケートの結果から、当社のコーポレートガバナンスへの関心が想定以上に高いことを実感しました。また、ESGをもとに議決権行使を行う主要な株主様向けにSR活動を行っています。会社として期待されていることが明確になるとともに、社外取締役としての在り方を改めて考えさせられる貴重な機会となりました。今後も投資家・株主の皆様との対話を増やし、当社の企業価値向上へ向けて社内外で積極的に議論していきたいと考えます。

今後の課題

2018年3月期の取締役会の実効性評価でも挙がったように、現在進行中の中期ビジョンで安定成長への基盤を固めたその先、長期的な成長を目指す上での方向性や戦略に関する議論の必要性が増しています。長期の成長戦略を検討するに当たり、当社らしさや社風、カルチャーを大切にしつつ、必要に応じて先進性や革新性のある、攻めの戦略も選択肢に持つなど、バランスがとれるよう提言していきたいと考えます。また、ESG投資への当社の姿勢に関しても今後の課題となっています。当社にはお客様、従業員、取引先様、社会、株主様の価値を長期的、持続的に高めていく「5つの価値創造」が経営理念体系の一つにあり、これを成し得るためのESGという観点で議論を行っていきます。

今後も社外取締役として、当社の中長期的な成長に寄与できるよう、尽力してまいります。