

1. 基本的な考え方

東京個別指導学院は、教科教育を通じて3つの教育理念「やればできるという自信」「チャレンジする喜び」「夢を持つ事の大切さ」を伝え、ホスピタリティのある関わりをもって、子どもたちに未来を切り拓く力を手渡す教育サービスを提供してまいりました。

事業を通じた企業理念の実践により企業価値向上を図るとともに、子どもたちをはじめ当社に関わるすべてのステークホルダーの皆さまの「笑顔あふれる『人の未来』」、そして持続可能な社会への貢献を目指します。

当社は、企業市民、そして社会の一員として、法令・ルールを遵守するとともに、全てのステークホルダーの皆さまとの相互信頼・相互満足を深めるため、当社に寄せられる期待に応え、高い倫理観をもって社会的責任を果たしてまいります。

2. サステナビリティに関する主な取り組み

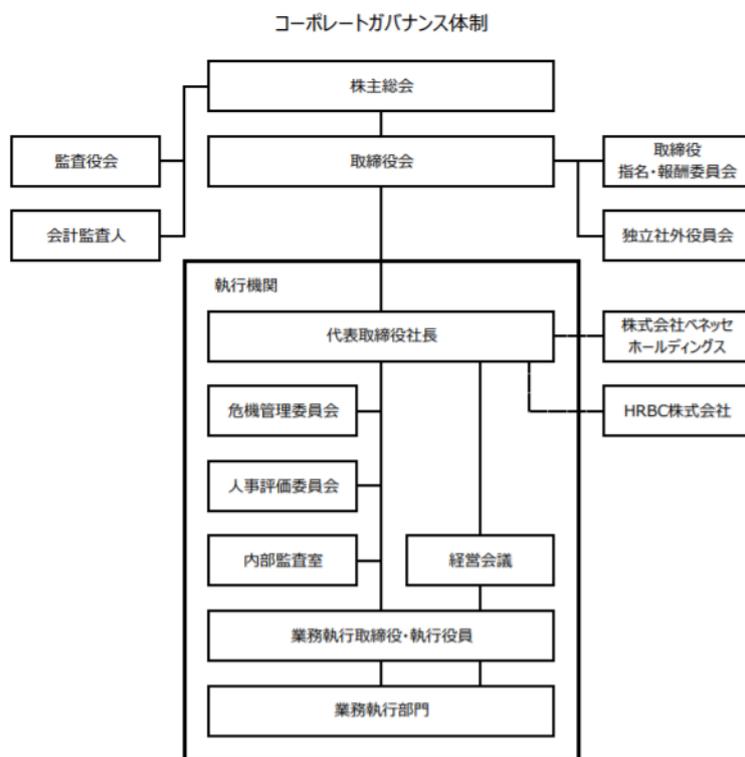
【1】企業活動の基盤強化

①コーポレート・ガバナンス

当社は、コーポレート・ガバナンスを、中長期的な企業価値向上に向けた企業経営の仕組みと捉えています。全ての事業活動の基盤であり、関わる全てのステークホルダーからの信用と信頼を得るための基礎となる仕組みです。

〔体制〕

当社は、会社法上の機関設計として、「監査役会設置会社」を選択し、監査役及び監査役会が取締役の職務執行を監査しています。また、取締役候補者の指名、取締役の報酬に係る機能の独立性・客観性を強化するため、諮問機関として取締役指名・報酬委員会を設置し、取締役会の実効性・透明性を高めるため、独立社外役員会を設置しています。



〔経営会議〕

経営会議は、代表取締役社長、業務執行取締役、本部長、その他代表取締役が承認した者により構成され、部門長等が傍聴者として出席しています。週 1 回の開催を原則としており、重要事項の決裁に向けた多角的な視点からの検討や、会社の重要事項を共有するための報告、審議を行っています。

〔取締役会の実効性評価〕

取締役及び監査役による自己評価アンケートを実施しており、当該アンケート結果に基づいて、独立社外役員会が取締役会の有効性、全社業績及び各取締役の担当部門業績等について毎年評価を行い、その結果を取締役会に提出しております。

取締役会は、独立社外役員会の評価に基づいて、毎年、取締役会全体の有効性について分析・評価を行い、その結果の概要を適時適切に開示します。

なお、分析・評価結果の概要につきましては、当社 IR サイト等にて開示していきます。

〔少数株主の権利保護について〕

支配株主を有する上場子会社として、少数株主の権利保護を図るガバナンスの強化が不可欠であると認識しています。

2021年5月27日現在において、当社の取締役7名、監査役4名のうち、親会社等との

兼任役員は2名（取締役1名・監査役1名）であります。取締役会の構成については、取締役会全体として、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バランスを考慮し、決定しております。また、取締役会全体として独立社外取締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ております。

当社は、親会社との間で資本業務提携を結んでおり、当社の経営に重大な影響を及ぼす事項については、同契約に則り、適切に対応しています。

親会社を含む同グループ企業との取引については、同グループからの独立性確保の観点も踏まえ、重要な取引については、取引条件及びその決定方法の妥当性を複数の独立社外取締役を含む取締役会において、十分審議したうえで、意思決定を行っております。

また、2021年6月に公表された改訂版コーポレートガバナンス・コードを受け、プライム市場への選択申請を行った企業として、補充原則4-8③「独立社外取締役の過半数選任または特別委員会の設置」、補充原則4-10①「指名委員会・報酬委員会の構成員の過半数を独立社外取締役とすることを基本」とする等にも、適切に対応してまいります。

②リスクマネジメント

自社の事業活動がステークホルダーに対して悪影響を与えていないか、社会課題の悪化を助長していないかをチェックし、そうした事態の発生を防ぐことが企業経営における社会に対する責任と捉え、リスクマネジメントを行っています。

リスクマネジメントとしては主に、当社を取り巻くさまざまなリスクに対応するため、平常時より危機管理委員会を設置し、各種リスク評価及びコントロールを行っています。また、自然災害等発生等の危機管理としては、緊急対策本部を設置し、事業継続に向けた活動を行う体制を整えております。

また、アルバイト講師も含めた従業員が自ら通報できる内部通報窓口を外部に設置し、就業規則ほか社内規程、法令に違反する行為について通報を受付けており、通報者に対する不利益な取扱を社内規程にて禁止しています。

【2】人の活力創出

①主な人財育成の取り組み

教育事業を営む企業としての事業の根幹である人財育成について、人の成長が事業成長の軸であるとともに、人の成長が社会の未来をつくと捉え、お客さまや講師をはじめとするステークホルダーの成長を支援しています。講師がチームで教室運営の計画を立案しPDCAを回す1年間のプログラム「TEACHERS' SUMMIT」や、社会が求める力を主体的に学ぶ場である「TEACHERS' SUMMIT アカデミー リーダーシッププログラム」などを、

年間を通じて実施し、持続可能な未来を切り拓く力を備える人の育成に注力しています。

中期経営計画「ホスピタリティ経営 2023」においても、成長戦略として「講師人財プラットフォームの進化」を掲げており、人財戦略が経営戦略であるとの認識のもと、持続的な事業成長に向けた人的資本への投資に注力しております。なお、知的財産への投資について、当社が保有する意匠や商標等に限らず、個別指導塾事業で積み重ねてきた教育ノウハウや大学生を中心とするアルバイト講師のチームマネジメントの実績、当社ブランド価値といった無形資産の活用により、中長期的な企業価値向上を目指します。

また、当社は、関わるすべての人と喜びを分かち合う価値観を育み、多様な人財の能力や見識、アイデアを最大限に活かし協働するコンピテンシーを身に付ける「ホスピタリティ研修」を体系化し、全社に展開しています。NPO 法人 日本ホスピタリティ推進協会 (JHMA) が認定する「アソシエイト・ホスピタリティ・コーディネータ」資格については、547 名中 521 名が取得、取得率は 95.2% (2020 年 11 月 4 日時点) と多くの正社員が取得しています。また、人と組織の活力を最大化することを目的に、当社で働く社員の成長を支援する取り組みについて、事業環境に合わせて拡充しています。

②多様性 (ダイバーシティ) の活用

当社は創業以来、一人ひとりのお客様と向き合う、対話を通じた教育サービスを提供してまいりました。お客様と関わる人そのものが価値となる事業であり、働く人の活力が事業成長の源泉と捉え、「人を大切にすること」を基本とし、多様な人財が十分に個性や能力を発揮できる組織風土・文化づくりに尽力しております。

1. 多様性の確保についての基本的な考え方

当社は、教室を運営する従業員が一つのチームとなり、チームの力でお客様の課題を解決する「ホスピタリティ経営」を推進しています。人財の多様性の確保は「ホスピタリティ経営」の基盤を成すものであり、多様な人財の能力や見識、アイデアを最大限に活かし協働することが、お客様への提供価値向上に不可欠であると認識しています。

人財の登用・処遇においても、年齢、性別などに依らず、従業員一人ひとりの当社での経験や特性、能力、意欲等を判断の軸とした公正な評価を実施しており、多様な個性や能力をもつ人財が、中核人財として活躍しています。

2. 多様な人財の管理職への登用及びその状況

1) 女性の管理職への登用及びその状況

人財の登用については、性別に依らず、当社での経験や特性、能力、意欲等を判断の軸としておりますが、女性も含めた多様な視点を集めることが重要と捉えています。女性活躍に

については、出産・男性も含めた育児休暇や時短勤務制度などの仕組みを整備すること等を通じて、ライフイベントとキャリアを両立し、長く働き続けていただきたいと考えており、各種施策を拡充してきた結果、女性社員の平均勤続年数は年々改善傾向にあります。社員における女性の割合は2020年度38%です。管理職における女性の割合は2018年度9.2%、2019年度9.5%、2020年度9.5%となっています。今後もさらに意欲のある人財が長く安心して働き続け活躍できるよう、環境整備や人財育成に注力してまいります。

2) 外国人の管理職への登用及びその状況

従業員採用においては、国籍に依らず、選考を行っております。現時点では、中核人材の中に外国籍の人財はおりませんが、それぞれの特性や能力、意欲等を判断の軸とし、持続的な事業成長に必要と判断する際には登用したいと考えております。

当社は、現時点では国外での事業展開を行っておりません。今後、事業戦略方針にあわせて管理職登用に関してはその雇用形態や目標等について検討したいと考えております。

3) 中途採用者の管理職への登用及びその状況

即戦力としての期待等から中途採用を進めております。また、多様な知見を集結させ今後の事業戦略立案を推進しています。

当社のアルバイト講師経験者が当社以外での社会人経験を経て中途入社した後、中核人材として活躍している実績も多くあります。なお、学生時代に当社アルバイトを経験し当社を卒業した講師 OBOG（アルムナイ）とのネットワークを構築しています。アルムナイによる、現役講師向けの業界研究支援セミナーの実施や、業界や年代を超えた交流機会の提供等を通じ、退職した講師との良好な関係性を保ち続けることができるよう取り組んでいます。

管理職における中途採用者の割合は2018年から2020年度の3年間においていずれの年度も65%を超えており、中途採用者の管理職登用は十分進んでいるものと認識しています。

③健康経営の推進

人と人との関わりによって価値を生む当社の事業にとって、「働く人の活力」が事業成長の源泉です。従業員が長期にわたり能力を発揮し続け高い活力を維持するためには、心身の健康維持向上が重要と捉え健康経営を推進しております。

2019年から2021年まで「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に認定されました。また、子どもが10歳まで利用でき、介護目的であれば利用期間が原則無制限の時短勤務制度や、年次有給休暇を最大60日まで積み立て、育児、介護、私傷病での通院入院に利用できる制度などを導入するなど、多様な人財の多様な働き方を支援する環境整備も推進しております。

【3】環境への取り組み

①気候変動への対応

社会の未来を支える基盤である地球環境について、気候変動に対する取り組みとして、気候変動によるリスクと機会を分析・評価し今後の当社の戦略に活かすため、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言に基づく情報開示を推進するプロジェクトを設置し、活動を進めております。現時点では、TCFD 提言に基づく情報開示を 2022 年 5 月中に実施する予定です。

【4】ステークホルダーエンゲージメント

①お客様との関わり

〔サービスプロフィットチェーン〕

当社にとって「働く人の活力」が事業成長の源泉です。独自の人財育成施策や従業員ロイヤリティ向上の取り組みが従業員感動満足を生み、人と組織の活力が高まります。結果としてそれが教育サービスの向上につながり、お客様満足度の向上といったお客様感動満足を生みます。従業員の生き活きとした、ホスピタリティある行動が、お客様のための、一人ひとりに寄り添った教育サービスを届ける原動力となり、結果として当社の持続的成長につながります。

当社は、3つの教育理念とホスピタリティを基軸に、未来を切り拓く力を手渡す教育サービスを提供しています。教室の社員や講師の一人ひとりに寄り添った関わりそのものが、お客様にとっての当社の価値と捉えています。当社は、サービスプロフィットチェーンの好循環を生み出すことが、教育サービスの質やお客様にとっての当社の価値向上に直結します。

〔安全衛生〕

教室展開においては、お客様の安心・安全を第一に、ほぼすべての教室で駅やバス停から近い立地であることや、耐震性の高さ等を考慮し、テナントの選定を行っています。

震災・停電発生については、震災対応・避難マニュアルを完備しており、震災時や突発的停電など緊急の際でも、全教室直営のメリットを生かし、教室・本部の緊急連絡体制やメール配信システムの活用で、迅速な対応を行います。

〔お客様相談室の設置〕

ご質問やご不安がある場合に、お通りの教室以外にもご相談できるよう、「お客様相談室」

を設置しています。お客様の声（要望、苦情等）を1つひとつ真摯に受け止め、いただいたご意見をもとに再発防止策の検討を行うなど、顧客満足度向上に活かしています。

②株主・投資家との関わり

株主の皆様、その他の投資家の皆様との建設的な対話を通じて当社に対する信頼と適切な評価を得るため、IR活動を行っています。

具体的な活動として、「決算説明会（年2回）」、「スモールミーティング（四半期ごと）」、1on1の個別取材対応を行い、決算説明資料や株主通信等については当社IRページに掲載しております。また、株主様専用の電話窓口も設けております。

（制 定）2021年12月1日