

I.

経営責務の原則—経営トップが率先し確約するIR

経営トップはIRを経営の最重要項目として組み込み、
社内に必要な組織・体制を構築する

【基本姿勢】

- ① 経営トップ^{*1}が株主・投資家^{*2}と対話する
- ② 経営トップはIR部門を設置し、情報を適切に収集、開示する組織・体制を構築する
- ③ 経営トップはIRの実務責任者として適切な人材を配し、担当者を育成する

【実行の手引き】

① 経営トップが株主・投資家と対話する

- 経営トップがIR活動に参加し、取締役や執行役員も協力する
- 経営トップが株主・投資家に直接説明し、質問に答える機会を設ける
- 経営トップが企業価値や資本コスト（ROEなど）を意識した経営を実行する
- 経営トップが経営計画や業績見通しに責任を持ち、進捗状況を報告する。定期的に成果を検証し、IRで説明する

② 経営トップはIR部門を設置し、情報を適切に収集、開示する組織・体制を構築する

- 経営トップをIR・情報開示の最高責任者とし、実務責任者と合わせて外部からわかるようにする
- 経営トップ直結、またはそれに該当する部署にIR部門を設置する
- 社内各部門にIR担当を置くなど、必要な情報が迅速にIR部門に集まる体制を取る
- 開示に関するリスク（業績に対しネガティブな情報が集まらない、公表する前に情報が漏洩する恐れがある等）を認識し、対策を立てる
- 可能な限り「ディスクロージャー委員会」といった横断的な組織を設置し、開示の手続きや判断基準の決定、開示の承認などを担う
- 適宜監査部門などが開示についてモニタリングする体制をつくる

③ 経営トップはIRの実務責任者として適切な人材を配し、担当者を育成する

- IR部門には、経営トップに近い責任者（IROオフィサー）^{*3}と、機動的に動くスタッフを配する
- IROオフィサーの前職は問わないが、企業と投資家の立場を理解し、適切に行動する知識と経験、広い視野を有する人材を配する
- IROオフィサーは、経営会議や取締役会に陪席したり、重要な情報にアクセスが可能など、経営陣と戦略を共有する立場とする
- IR部門は客観的な分析のために調査を実施したり、社外の専門家による助言、サポートを活用できるようにする
- IROオフィサー、IRスタッフが能力や知識を高める機会を設ける。例えば日本IR協議会、東京証券取引所、ジャスダック証券取引所などが開催するセミナー、講座に参加するなどの研修を実行する
- IRの視点を生かし、企業活動に幅広い視野を持って取り組める人材を育成する
- IR部門や担当者の業務を定期的に評価し、適切に処遇する

※1. 経営トップとは、重要な意思決定を担う取締役を指す。例えば企業を代表して対外的に発言する社長、会長、CEOなどがそれにあたる。

※2. 株主は、一時的に株式を保有する投資家であり、株主と投資家を厳密に区別する必要はない。しかしIRの視点で株主総会や議決権行使を促進する重要性が増している背景や投資対象が様々な金融資産に多様化している状況などから、本文では「株主・投資家」という記述にした。

※3. IROオフィサー（IRO）とは、経営トップを支えるIRの実務責任者である。