

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方 更新

当社及び当社グループは、社会における存在意義を改めて見つめ直し、パーパス「アソビへ懸ける品質は、世界を健やかに、賑やかにできる。」を策定しています。

当社及び当社グループは、このパーパスのもと、「4.1億人の健幸価値をアソビによって創出する。」という約束を定めています。グローバルで一人一人のウェルビーイングに寄与することを目指し、健やかさの先にある健幸価値こそが、アソビを通じて社会に提供すべき価値であると考えています。この健幸価値は、当社グループの事業活動全体に共通する基盤となる考え方です。

さらに、このパーパス及び健幸価値創出の考え方を基盤に、経済価値を追求するビジネスビジョンと社会価値の向上を追求するサステナビリティビジョンを掲げており、統一されたこれらのビジョンのもとで、当社が持つ多様なブランドポートフォリオの事業戦略が実行されています。また、事業戦略を支えるコーポレート戦略により、安全性と積極性を兼ね備えた事業運営を行っています。

こうした考えのもと、ステークホルダーの皆様の信頼に応え、持続的な企業価値向上と透明性の高い健全な経営を実現することを経営の最重要課題の一つとして位置づけ、コーポレート・ガバナンスの充実に向けた取組みを推進しています。

当社グループの理念やコーポレート・ガバナンスに関する詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。

タカラトミーグループ理念

<https://www.takaratomy.co.jp/company/philosophy/>

タカラトミーグループの約束

<https://www.takaratomy.co.jp/company/csr/well-being/>

コーポレート・ガバナンス

<https://www.takaratomy.co.jp/company/governance.html>

「4.1億人」は、2030年までの各年度の延べユーザー数(推計)の累計を示しています。また「健幸価値」は当社の造語であり、「けんこう」と読みます。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則についてすべて実施しています。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1 - 4】 政策保有株式

(1) 政策保有に関する方針について

当社は、持続的な業務提携等経営戦略の一環として、取引先との良好な関係を構築し、事業の円滑な推進を図るために必要と判断する企業の株式を政策的に保有します。保有株式については、取得・保有の意義や経済合理性を踏まえた中長期的な観点から、毎年、取締役会において個別銘柄ごとに当該企業とのIP戦略及び流通戦略に基づいた事業展開の安定化や金融機関との取引関係保持による当社の企業価値向上への寄与度を検証し、2026年3月期末時点の保有株式については、2026年3月17日開催の当社取締役会において保有の妥当性があることを確認しています。

(2) 議決権行使について

当社が保有する政策保有株式の議決権行使に関しては、投資先企業のコーポレート・ガバナンス体制の適切な整備状況や中長期的な企業価値の向上に資する提案であるかどうか、また当社への影響等を総合的に勘案し、議案ごとの賛否を判断します。特に、長期にわたる業績の悪化や重大な不祥事、その他株主価値を毀損するような議案の場合には慎重に判断します。

【原則1 - 7】 関連当事者間の取引

当社が取締役又は主要株主等と取引を行う場合、当社や株主共同の利益を害することやそのような懸念が持たれることがないように、取引の重要性やその性質に応じて、法令又は当社取締役会規程等に基づき取締役会での承認及び報告等の適切な手続きを行うことで監視を行っています。

【補充原則2 - 4 - 1】 多様性確保の考え方・目標、人材育成方針・社内環境整備方針

当社グループにとって、アソビの創造に関わる国内外グループの人材は重要な人的資本であり、当社グループの事業戦略の推進・実現はこれらの人材の確保・育成・活躍に依存しています。また、当社グループで働くことは人材のスキルやキャリアのみならず人生そのものにも大きな影響を及ぼすものと考えています。

当社グループではこうした考え方のもと、パーパスとビジョンに基づき、下記の人財戦略を掲げ、人的資本の強化に取り組んでいます。

< 人財戦略 >

「企業価値向上に向けた経営戦略と連動し、アソビづくりに夢中になれる組織・環境・人財への変革を図る」

当社グループが目指すのは、国内外の多様な人財が自発的かつ継続的に価値創造に取り組み、グローバルでより大きな成果を生み出す組織です。

-目指す組織の姿-

(多様性受容と共創)

多様な人財が自発的かつ継続的にグローバルでより大きな価値を創造する組織

(ONE TAKARATOMY)

サイロ化を打破し、会社、部署の壁を越えたグループの総力をあげて協働する組織

(新しい挑戦への応援)

世界でのアソビづくりというグローバルな挑戦を歓迎・支援する風土をもつ組織

また、上記組織の実現に向け、次の5つを柱として人財戦略を推進しています。

経営戦略に連動した、動的な人財採用・配置・アロケーション、サクセッション推進

グローバル人財の開発と拠点を越えた人財交流

国籍、年齢、ジェンダーを超えたDEI促進

アソビづくりに夢中になれるエンゲージメント促進

ONE TAKARATOMYに向けた人財共通基盤づくり

当社グループは、事業戦略の遂行に必要な専門性を有する人財の確保及び多様性推進の観点から、キャリア採用を積極的に実施しております。2026年3月期においては、国内グループの採用全体に占めるキャリア採用の割合は54%となっており、各領域において即戦力となる人財の確保を進めています。また、退職した従業員を再雇用する「ジョブリターン制度」を導入し、退職後に培った知識や経験を活かして、再び当社グループで活躍する機会を提供することで、組織のさらなる活性化や新たな価値創出を図っています。

なお、当社グループの人財育成の方針、職場環境に関する方針、女性の管理職への登用、キャリア採用者に関する取組み及び数値目標については、当社ウェブサイトをご覧ください。

ダイバーシティ方針

https://www.takaratomy.co.jp/company/csr/work_style_reform/

人財育成の方針

https://www.takaratomy.co.jp/company/csr/work_style_reform/human_resources_development.html

職場環境に関する方針

https://www.takaratomy.co.jp/company/csr/work_style_reform/diversity.html

【原則2 - 6】 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮

当社は、確定給付企業年金制度を導入しており、年金資産の運用状況を定期的にモニタリングし、必要に応じて策定済みの政策的資産構成割合を見直しています。また、運用機関に対しては、運用の基本方針・運用指針を交付した上で、定量面のみならず、投資方針、運用プロセス、コンプライアンス等の定性評価を加えた総合的な評価を行っています。当社人事部門は適宜経理財務部門と連携し、運用にあたって適切な運用状況の確認、運用機関との定期的な情報交換を行っています。また、2016年10月から確定拠出年金制度を導入しています。従業員の資産形成のため、複数の観点から運用商品を選定するとともに、従業員に対して運用に関する教育や、運営管理機関から商品及び運用実績について定期的に報告を受け、モニタリングを実施しています。

【原則3 - 1】 情報開示の充実

(1) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

会社の目指すところ(経営理念等)につきましては、当社ウェブサイトをご覧ください。

タカラミーグループ理念

<https://www.takaratomy.co.jp/company/philosophy/>

また、経営戦略の詳細につきましては、当社ウェブサイトをご覧ください。

中長期経営戦略 2030

<https://www.takaratomy.co.jp/ir/plan/>

当社は、株主・投資家に対して当社グループに対する理解を促進し、適正な評価に資するため、金融商品取引法及び東京証券取引所の定める「上場有価証券の発行者の会社情報の適時開示等に関する規則」に沿って、情報開示を行っています。

IRポリシー

<https://www.takaratomy.co.jp/ir/etc/policy.html>

(2) コーポレート・ガバナンスに関する考え方と基本方針

本報告書の「1. 基本的な考え方」に記載しています。

(3) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続き

< 取締役の報酬に関する基本方針 >

当社の取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬に関する基本方針は、報酬委員会の答申を受け、取締役会で決議しています。当該方針の内容は、次のとおりです。

1. 業績や中長期的な企業価値の向上に連動し、株主と価値を共有できる報酬体系であること
2. 他社水準等を総合的に勘案して決定している報酬水準であること
3. ステークホルダーに対して、客観性と透明性を持ったプロセスを経て決定すること

< 取締役の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針 >

1. 取締役(監査等委員である取締役を除く)の個別の報酬額や内容については、独立社外取締役を委員長とし、独立社外取締役等で構成される報酬委員会にて審議し、取締役会に答申して決定します。
2. 監査等委員である取締役の報酬は、報酬委員会が監査等委員会からの諮問を受けて答申し、株主総会で決議された総額の範囲内において、監査等委員である取締役の協議により決定します。

< 取締役の報酬構成と業績連動のしくみ >

1. 業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬と業績連動報酬としての役員賞与及び非金銭報酬としての株式報酬の3つで構成されています。
2. 役員賞与は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるために、主要な業績指標(KPI)の達成度を反映した現金報酬として賞与を支給します。その支給額は、各取締役の役割及び職責に応じて決定した基準額をベースに、各事業年度の連結損益計算書における親会社株主に帰属する当期純利益及び連結売上高の計画達成率に応じた範囲内(0%~200%)で具体的な支給率を決定します。詳細は2026年3月期有価証券報告書にて開示しています。
3. 株式報酬は、2021年6月23日開催の第70回定時株主総会において決議されたとおり、信託を用いた業績連動型株式報酬制度を導入しています。なお、当社は、2024年5月14日の取締役会の決議により、当該制度と同じ内容で、2024年度から3事業年度延長しています。当該制度は、当社及び当社が金銭を拠出することにより設定する信託(以下「本信託」という)が当社株式を取得し、各取締役(監査等委員である取締役、非業務執行取締役及び国内非居住者を除く)に対して、本信託を通じて、当社から各業務執行取締役に付与するポイントの数に相当する数の当社株式を交付する、という株式報酬制度です。2024年度から3事業年度を当初対象事業年度とし、該当事業年度の連結自己資本利益率(ROE)を業績指標(KPI)とします。なお、2026年3月31日で終了する事業年度における連結自己資本利益率の実績値は10.7%となり、業績連動係数は1.00となりました。詳細は2026年3月期有価証券報告書にて開示しています。
4. 社外取締役及び監査等委員である取締役の報酬は、客観的かつ独立した立場から業務執行を監督及び監査することから、固定報酬(基本報酬)のみ支給します。

(4) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補者の指名を行うにあたっての方針と手続き

< 取締役候補者の指名に関する方針 >

取締役候補者の指名に関する方針については、【補充原則4 - 11 - 1】取締役会の構成に関する考え方、スキル・マトリックスをご参照ください。

< 取締役の資格及び選解任・指名手続き >

- 1) 当社の取締役は、社内外から、優れた人格、見識、能力及び豊富な経験とともに、高い倫理観を有する者を複数名選任します。なお、監査等委員である取締役については、上記に加え、監査機能を適切に果たすため、財務・会計・法務等に関する専門性及び豊富な経験を有する者を選任します。
- 2) 取締役の選任については、取締役会の諮問機関として、独立社外取締役等で構成される「取締役指名委員会」を設置します。
- 3) 取締役指名委員会では、取締役の評価・選任の基準に係る基本方針を策定し、取締役会に答申します。
- 4) 取締役の選任は毎年、株主総会決議によるものとし、新任取締役候補者については、取締役指名委員会における公正かつ透明性の高い審査を経たうえで、取締役会にて決議し、株主総会に付議します。
- 5) 取締役は、当社グループの事業のよき理解者であるために、当社グループの理念に共感していただける者を選任しています。
- 6) 取締役の職務執行に不正又は重大な法令違反があった場合、その他職務を適切に遂行することが困難と認められる場合には、取締役指名委員会において解任理由の説明を行い、その審議を受けた上で、取締役会にて決議し、株主総会に付議します。
- 7) 監査等委員である取締役の選解任については、上記に加え、監査等委員会の同意を得た後、取締役会で決議し、株主総会に付議します。

(5) 個々の選解任・指名についての説明

取締役については、個々の選任・解任理由を「株主総会招集ご通知」に記載します。

【補充原則3 - 1 - 3】 サステナビリティについての取組み、人的資本や知的財産への投資等、気候変動に係るリスク及び機会

< サステナビリティについての取組み >

当社グループは、2024年2月に創業100周年を迎えた節目に、社会における存在意義を改めて見つめ直し、パーパスを策定しました。

< Purpose(存在意義) >

「アソビへ懸ける品質は、世界を健やかに、賑やかにできる。」

当社グループは、このパーパスのもと、「4.1億人の健幸価値をアソビによって創出する。」という約束を定めています。グローバルで一人一人のウェルビーイングに寄与することを目指し、健やかさの先にある健幸価値こそが、アソビを通じて社会に提供すべき価値であると考えています。この健幸価値は、当社グループの事業活動全体に共通する基盤となる考え方です。

当社グループは、パーパス及び健幸価値の考え方を基盤に、社会価値の向上を具体的に推進するための指針として、サステナビリティビジョンを掲げています。

< Sustainability Vision 2030(社会価値の向上) >

「アソビへ懸ける品質は、持続可能なウェルビーイング向上にグローバルで貢献できる。」

サステナビリティビジョンの実現に向けて、当社グループは、従業員が惜しみなくアソビへ情熱を注ぐことのできる環境を整備し、高品質のアソビを提供してまいります。また、当社グループの責任は、お客様の安心・安全の確保にとどまらず、地球環境への影響や、人権の尊重にも配慮し、健全な経営体制のもと、持続可能な社会の実現と当社グループの成長の両立を目指し、世界に向けて価値を提供していくことにあります。

特に重要なマテリアリティとして「アソビを通じた豊かな社会への貢献」を含む重要課題を特定し、創業以来取り組んできた玩具とアソビを通じた価値創出を基盤に、社会的価値の可視化を進めています。

詳細は当社ウェブサイトをご覧ください。

サステナビリティサイト

<https://www.takaratomy.co.jp/company/csr/index.html>

タカラトミーグループの約束

<https://www.takaratomy.co.jp/company/csr/well-being/>

< 人的資本や知的財産への投資等 >

当社グループでは、マテリアリティに「従業員のウェルビーイングの向上」「従業員の成長」を特定し、サステナビリティコミティが統括する部門横断のDEIタスクフォースのもと取組みを推進しています。

また、知的財産についてはマテリアリティに「アソビづくりを支えるガバナンス」「アソビづくりを支えるリスクマネジメント」を特定し、知的財産戦略を推進しています。

詳細はサステナビリティサイトをご覧ください。

多様な人材の活躍

https://www.takaratomy.co.jp/company/csr/work_style_reform/

従業員のウェルビーイングの向上

https://www.takaratomy.co.jp/company/csr/work_style_reform/diversity.html

従業員の成長

https://www.takaratomy.co.jp/company/csr/work_style_reform/human_resources_development.html

知的財産戦略

https://www.takaratomy.co.jp/company/csr/products/intellectual_property.html

< 気候変動に係るリスク及び機会 >

当社グループは、マテリアリティの1つに「気候変動への対応」を特定し、事業活動における環境負荷の低減や、エコイ等の環境に配慮した商品の企画・開発、さらにそれらを通じて子どもたちにグリーン購入を啓発する次世代教育支援等、気候変動への理解促進及び具体的な対策の推進を行っています。

また、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース / Task Force on Climate-related Financial Disclosures)提言に基づき、「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の各項目について情報開示を行っています。

あわせて、TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース / Taskforce on Nature-related Financial Disclosures)が推奨するフレームワークに基づき、事業活動における自然資本への依存とインパクト、リスク及び機会の特定を行い、分析・評価を進めています。これらの取組みについては、サステナビリティウェブサイトをご覧ください。

気候変動への対応

https://www.takaratomy.co.jp/company/csr/environment/climate_change.html

自然資本への対応

https://www.takaratomy.co.jp/company/csr/environment/natural_capital/

【補充原則4 - 1 - 1】取締役会の決議範囲と経営陣への委任の範囲

取締役会の意思決定の範囲として、法令及び定款にて定める事項のほか、重要な意思決定の項目として「取締役会規程」及び「タカトミー決裁基準」を設けて運用しています。

当社は監査等委員会設置会社として、重要な業務執行の決定の全部又は一部を取締役に委任することができる旨の規定を定款に設けており、取締役会は、業務執行の機動性を高めるため、法令、定款及び「取締役会規程」並びに「タカトミー決裁基準」に記載する事項以外の業務執行の意思決定を取締役に委任します。

【原則4 - 9】独立社外取締役の独立性判断基準及び資質

当社は、社外取締役を選任するための独立性に関する明文化された基準又は方針はありませんが、その選任にあたっては、東京証券取引所の独立役員の独立性に関する判断基準(「上場管理等に関するガイドライン」 5.(3)の2に規定されている基準)を参考にしています。

【補充原則4 - 10 - 1】指名・報酬委員会の独立性に関する考え方・権限・役割等

当社は、監査等委員会設置会社であり、取締役会の過半数を独立社外取締役が占めています。さらに取締役会の諮問機関として「取締役指名委員会」「報酬委員会」を設置し、現在、いずれも社内取締役1名、独立社外取締役3名計4名で構成されています。「取締役指名委員会」は、取締役の選任等について審議します。「報酬委員会」は、当社の取締役の報酬等の額の決定方針に基づき取締役の報酬について審議しています。いずれも上記のとおり独立性・客観性が確保されています。

【補充原則4 - 11 - 1】取締役会の構成に関する考え方、スキル・マトリックス

(1) 取締役候補者の指名に関する方針

当社では、多様な視点から経営を進めることが、事業の発展及びグローバル化の推進、そして適切な監督や監査に資するものであると認識しています。そのため、取締役候補者は、経営能力及び判断に必要な多様な経験を有した人材であり、次の要件を満たすものから人材の多様性とバランスを考慮した上で選出することを原則としています。また、取締役会の独立性、透明性を高めるため、過半数を独立社外取締役とします。

(2) 取締役候補者の要件

【取締役(監査等委員である取締役を除く)】

タカトミーグループ理念を真に理解しているとともに、業務執行取締役については、適切な経営方針・戦略の立案、審議・決定に必要なグローバルな知見・経営経験を含む、マーケティング、販売及び生産・管理等の部門の運営経験を経て指名します。また、社外取締役については、経営方針・戦略の審議・決定にあたって、業務執行取締役だけでは得られない豊富な経験と高い知識を有していることを重視し、あわせて独立性にも配慮して指名します。

【監査等委員である取締役】

タカトミーグループ理念を真に理解しているとともに、弁護士、公認会計士等の高い専門性及び知見、又は経営方針・戦略の審議に必要な経験、資質等を考慮の上、監査等委員のうち1名については経理財務、経営企画等の管理部門の業務経験及び知見を有するものとし、独立性に配慮して指名します。

当社取締役のスキル・マトリックスにつきましては、後記「取締役の専門性・経験」をご参照ください。

【補充原則4 - 11 - 2】役員の兼任状況

当社取締役の上場会社役員の兼任状況は以下のとおりです。

・伊能 美和子

株式会社学研ホールディングス 社外取締役

株式会社ギフティ 社外取締役

ビーウィズ株式会社 社外取締役 監査等委員

株式会社久世 社外取締役

・安江 令子

ライオン株式会社 社外取締役
株式会社電通総研 社外取締役
・有沢 正人
不二ラテックス株式会社 社外取締役 監査等委員
・三村 まり子
サントリービバレッジ&フード株式会社 社外取締役 監査等委員
・原 夏代
ライフネット生命保険株式会社 社外取締役 監査等委員
カシオ計算機株式会社 社外取締役 監査等委員

【補充原則4 - 11 - 3】 取締役会全体の実効性に関する評価の分析・評価

< 評価方法 >

当社は、取締役会の実効性を評価するため、2025年度から第三者評価機関による、取締役会の全出席者（取締役・監査役）へのアンケートと個別インタビューを実施し、その評価結果を踏まえ、課題の共有や今後の対応についての議論等、取締役会の機能向上に向けた改善に取り組んでいます。

アンケート実施期間：2025年7月～2025年10月

< アンケートの項目 >

- (1) 取締役会の戦略的方向
- (2) 取締役会の構成
- (3) 事前準備
- (4) 取締役会の運営・アジェンダ
- (5) 経営幹部の選任・育成
- (6) 取締役会の諮問機関
- (7) その他
- (8) 過去に認識された課題解決・改善状況

< 評価結果の概要 >

- ・当社の取締役会は、第三者評価機関による実効性評価の結果、概ね良好に機能していることを確認するとともに、重要事項の意思決定及び業務執行の監督が適切に行われていると評価しました。
- ・独立社外取締役を中心とした構成や任意の取締役指名委員会及び報酬委員会の活用により、取締役会の独立性・客観性は確保されています。また、取締役会に先立ち、付議事項について事前説明を実施することにより、活発な議論の下で審議が行われていることを確認しました。
- ・一方で、中長期経営戦略 2030の実現に向けた戦略認識のさらなる共有及び具体化に関する議論の深化、並びに経営幹部の育成・登用等が課題として認識されました。当社は、これらの課題を踏まえ、取締役会の実効性のさらなる向上に向けた取組みを進めていきます。

【補充原則4 - 14 - 2】 取締役へのトレーニングの方針

取締役に対してその役割・責務を果たす上で必要となるトレーニングの機会を継続して提供します。

- ・専門家による会社法、コーポレート・ガバナンス等に関する説明会、サステナビリティ勉強会、倫理・コンプライアンスに関する研修等、他社の経営者や有識者等による経営に関する有用な情報等に関する講演を実施しています。
- ・独立社外取締役に対しては、当社についてさらなる理解が得られるよう、当社が属する業界、当社の歴史・事業概要について説明を行うとともに、国内外の事業拠点や市場を視察する機会を設けています。

【原則5 - 1】 株主との建設的な対話に関する方針

(1) 基本的な考え方

当社は、株主・投資家を重要なステークホルダーの一つと考え、企業価値の向上のための建設的な対話を重視し、双方の考えや立場についての理解を深め、これを踏まえた適切な対応を採ることが重要と考え、株主との対話について次のように行います。

(2) 機関投資家との対話

当社は、機関投資家との対話に関する取組みについては、CFOの管掌のもとIR部門が中心となってその推進にあたり、経営企画部門、サステナビリティ推進担当部門その他の関係部署と連携を図りながら、国内外の機関投資家との日常のミーティング対応のほか、経営戦略等の概略・進捗、業績や事業の状況及び株主還元等に関する説明会等を行います。また、企業価値向上に向けた長期的な視点で対話ができる機関投資家と直接の対話の機会を持ち、合理的な範囲で対応するとともに、対話の結果は代表取締役社長等に適宜報告しています。

(3) 個人投資家との対話

当社は、個人投資家との対話に関する取組みについては、CFOの管掌のもとIR部門及び総務部門が担当し、合理的な範囲でわかりやすく説明します。また、個人投資家向けの説明会を開催し、代表取締役社長が事業内容やビジネスモデル、現在の状況等について説明しています。株主との対話は、当社の事業内容を理解いただくための貴重な機会と捉え、株主総会において十分な質疑の時間を取る等の対応を行い、また、必要に応じて当社の中長期方針等の説明を行います。さらに、個人投資家の投資判断に資するよう、株主通信やIRサイトの充実にも努めています。

(4) 対話の実施状況

2026年3月期においては、決算説明会やスモールミーティングの開催に加え、機関投資家等との個別面談を実施しました。また、代表取締役社長やCFOが出席する面談及び全社外取締役とのスモールミーティングを実施しました。さらに、証券会社主催の機関投資家向けカンファレンスへの参加や海外IRの実施等を通じ、国内外の幅広い機関投資家（アナリスト、ファンドマネージャー、議決権行使担当者等）及び個人投資家との対話の機会を積極的に設け、当社への理解促進に努めました。

(5) 対話の主なテーマや株主の関心事項

決算概況及び業績見通し、中長期経営戦略の進捗、グループ各社の業績動向、玩具市場の動向、ESG・サステナビリティに関する取組み等。

(6) インサイダー情報の適切な管理及び自粛期間

当社は、株主・投資家との企業価値向上に向けた建設的な対話の実現に資するために、法定開示に加え、当社に関するその他の情報についても、積極的に開示します。なお、各決算期の決算発表日から遡ること4週間を自粛期間と定め、決算に関するコメントや質問への回答を自粛しています。ただし、自粛期間中に既に発表した業績予想を大きく乖離する見込みが出てきた場合には、適宜、情報開示を行います。また、当社では情報開示及びインサイダー取引防止に関する規程を定め、情報開示は公平に行い、特定の者に選択的な開示は行わないこと及びインサイダー情報の守秘義務を明記することとともに、これらを徹底するために全役職員に対して定期的な教育を実施します。

【原則5 - 2】 経営戦略や経営計画の策定・公表
【株主との対話の実施状況等】
株主との対話実施状況等については、【原則5 - 1】株主との建設的な対話に関する方針をご参照ください。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容 更新	取組みの開示 (アップデート)
英文開示の有無	有り
アップデート日付 更新	2026年6月26日

該当項目に関する説明 更新

当社は、2024年5月14日に「中長期経営戦略 2030」及び「株主還元方針の変更」を公表しました。
当社は、事業規模を拡大し、資本コストを上回るリターンを創出する事業に注力することで、売上高3,000億円、営業利益率10%を達成することを目指しています。また、収益性の向上、資産効率性の向上、健全な財政状態の3つの観点から、継続して連結自己資本利益率 (ROE) 11%以上の維持を掲げています。
当社は、株主の皆様に対する安定的な利益還元の実施に加え、株主価値を持続的に向上させること、具体的には、配当と自己株式の取得を合わせた総還元性向を株主還元の指標として採用し、総還元性向を原則50%とすることを株主還元方針としました。株主還元の更なる充実、資本効率の向上、経営環境に応じた機動的な資本政策を遂行し、一層の企業価値向上に取り組んでいきます。

タカラミーグループ中長期経営戦略 2030の策定について
<https://ssl4.eir-parts.net/doc/7867/tdnet/2439134/00.pdf>
株主還元方針の変更に関するお知らせ
<https://ssl4.eir-parts.net/doc/7867/tdnet/2439054/00.pdf>

2. 資本構成

外国人株式保有比率 更新	10%以上20%未満
---------------------------	------------

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数 (株)	割合 (%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	11,001,700	12.45
司不動産株式会社	6,565,312	7.43
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	3,309,472	3.74
富山 幹太郎	1,708,866	1.93
UBS AG LONDON A/C IPB SEGREGATED CLIENT ACCOUNT (常任代理人 シティバンク、エヌ・エイ東京支店)	1,519,310	1.72
JP MORGAN CHASE BANK 385781 (常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部)	1,170,831	1.32
管理信託(富山章江口)受託者 株式会社SMBC信託銀行	1,000,000	1.13
JPモルガン証券株式会社	913,436	1.03
株式会社SMBC信託銀行(株式会社三井住友銀行退職給付信託口)	900,000	1.02
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001 (常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部)	896,122	1.01

支配株主(親会社を除く)の有無	——
親会社の有無	なし

補足説明 更新

- 1.当社は、自己株式を5,244,022株保有していますが、上記【大株主の状況】からは除外しています。
- 2.【大株主の状況】の割合は自己株式を控除して計算しています。
- 3.当社は「役員向け株式交付信託」及び「執行役員等向け株式交付信託」を導入し、株式会社日本カストディ銀行(信託口)(以下、「信託口」とい

う)が当社株式602,072株を所有しています。信託口が所有する当社株式については、自己株式に含めていません。
4.自己株式及び【大株主の状況】は、2026年3月31日現在の状況です。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3 月
業種	その他製品
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	14 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数 更新	11 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数 更新	6 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 更新	6 名

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
殿村 真一	他の会社の出身者											
伊能 美和子	他の会社の出身者											
安江 令子	他の会社の出身者											
有沢 正人	他の会社の出身者											
三村 まり子	弁護士											
原 夏代	公認会計士											

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びfのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
殿村 真一		○	_____	事業運営及び企業経営者としての豊富な経験と知識を生かしていただきたいため、社外取締役として選任しています。また、取引所の定める独立性基準に照らし一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。
伊能 美和子		○	_____	企業内起業家及び企業経営者としての豊富な経験と知識を生かしていただきたいため、社外取締役として選任しています。また、取引所の定める独立性基準に照らし一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。
安江 令子		○	安江令子氏は、2024年3月に退任されるまで、サイバネットシステム株式会社の代表取締役社長執行役員でした。当社は同社と取引関係がありますが、当社の経営に影響を与えるような特記すべき取引関係はありません。	国際ビジネス及び企業経営者としての豊富な経験と知識を生かしていただきたいため、社外取締役として選任しています。また、取引所の定める独立性基準に照らし一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。
有沢 正人		○	有沢正人氏は、2026年3月に退任されるまで、いすゞ自動車株式会社の常務執行役員 CHRO 人事部門EVPでした。当社は同社と取引関係がありますが、当社の経営に影響を与えるような特記すべき取引関係はありません。	MBA及び複数業種でのグローバル企業経営、人的資本戦略の豊富な経験と知識を生かしていただきたいため、社外取締役として選任しています。また、取引所の定める独立性基準に照らし一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。
三村 まり子	○	○	三村まり子氏は、2004年に退職されるまで、西村あさひ法律事務所のパートナー弁護士でした。当社は同所と取引関係がありますが、当社の経営に影響を与えるような特記すべき取引関係はありません。	弁護士及び企業経営者としての豊富な知識と経験を生かし、監査の実効性を高めるため、監査等委員である社外取締役として選任しています。また、取引所の定める独立性基準に照らし一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。

原 夏代	○	○	—	公認会計士及び税理士としての専門的な知識、監査法人での監査及び監査関連業務における豊富な経験を生かし監査の実効性を高めるため、監査等委員である社外取締役として選任しています。また、取引所の定める独立性基準に照らし一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。
------	---	---	---	---

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性	更新
-------------	----

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	3	1	1	2	社外取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無	更新	あり
----------------------------	----	----

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項	更新
--------------------------------	----

当社は、内部監査部門に監査等委員会の業務を補助する使用人を置いています。当該使用人の任命・異動等の人事に関する事項については、事前に監査等委員会の同意を得た上で行うものとし、当該使用人の取締役(監査等委員である取締役を除く)からの独立性を確保しています。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況	更新
--------------------------	----

- (1) 監査等委員会は、会計監査人と次のとおり緊密な意見・情報交換を行います。
- 1) 監査等委員会は会計監査人から監査計画の概要の説明を受けます。(年1回)
- 2) 監査等委員会は会計監査人から期中の半期及び第3四半期レビュー報告と期末監査報告について説明を受けます。
- 3) 監査等委員会は会計監査人が把握した監査重点項目及び内部統制システムの状況、リスクの評価について説明を受け、都度意見交換を行います。
- (2) 監査等委員会は内部監査部門他と随時、監査上の重要課題、内部統制システム(含むJ-SOX対応)の状況、リスクの評価について意見・情報交換を行い、連携を図ります。内部監査結果については、随時報告を受けることとしています。

【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無	あり
----------------------------	----

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性	更新
-----------------------------	----

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	取締役指名委員会	4	0	1	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	4	0	1	3	0	0	社外取締役

補足説明	更新
------	----

(1)取締役指名委員会の役割・権限・委員会構成等
当社の取締役指名委員会は、取締役の評価・選任に関し、取締役に助言を行っています。当該委員会は、代表取締役社長の他、独立社外取締役3名から構成されており、委員長は委員の協議により、独立社外取締役である委員の中から選定しています。当該委員会事務局は人事部門が務めています。
現在の委員会構成は、社外取締役3名、社内取締役1名の全委員4名であり、委員長は社外取締役が務めています。

2025年度において当社は取締役指名委員会を13回開催しており、個々の構成員の出席状況については次のとおりです。
【構成員の氏名 出席回数 / 開催回数(出席率)】
2025年6月26日の取締役指名委員会委員の改選前に開催された取締役指名委員会
殿村 真一(委員長) 1回 / 1回(100%)
小島 一洋 1回 / 1回(100%)
三村 まり子 1回 / 1回(100%)
伊能 美和子 1回 / 1回(100%)
山口 祐二 1回 / 1回(100%)
2025年6月26日の取締役指名委員会委員の改選後に開催された取締役指名委員会
殿村 真一(委員長) 12回 / 12回(100%)
富山 彰夫 12回 / 12回(100%)
三村 まり子 11回 / 12回(92%)
伊能 美和子 12回 / 12回(100%)
原 夏代 10回 / 12回(83%)
2025年度の実行役員報酬委員会では、取締役の候補者指名のための候補者との面談及び取締役の役位、取締役指名委員会規程等について審議を行っています。

(2)報酬委員会の役割・権限・委員会構成等
当社の報酬委員会は、取締役の個人別の報酬等の内容に係る基本方針に関し、取締役に提言・助言を行っています。当該委員会は、代表取締役社長の他、独立社外取締役3名から構成されており、委員長は委員の協議により、独立社外取締役である委員の中から選定しています。当該委員会事務局は人事部門が務めています。
現在の委員会構成は社外取締役3名、社内取締役1名の全委員4名であり、委員長は社外取締役が務めています。

2025年度において当社は報酬委員会を9回開催しており、個々の構成員の出席状況については次のとおりです。ただし、佐藤文俊氏が、2025年6月26日付にて退任していますので、退任までの期間に開催された報酬委員会の出席状況を記載しています。
【構成員の氏名 出席回数 / 開催回数(出席率)】
2025年6月26日の報酬委員会委員の改選前に開催された報酬委員会
安江 令子(委員長) 2回 / 2回(100%)
小島 一洋 2回 / 2回(100%)
佐藤 文俊 2回 / 2回(100%)
山口 祐二 2回 / 2回(100%)
西 理広 2回 / 2回(100%)
2025年6月26日の報酬委員会委員の改選後に開催された報酬委員会
安江 令子(委員長) 7回 / 7回(100%)
富山 彰夫 7回 / 7回(100%)
有沢 正人 7回 / 7回(100%)
山口 祐二 7回 / 7回(100%)
西 理広 6回 / 7回(86%)
2025年度の実行役員報酬委員会では、役員の固定報酬(基本報酬)、役員賞与、株式報酬、株主総会議案(取締役の報酬額)の原案、役員報酬制度の見直し、報酬委員会規程等について審議を行っています。

【独立役員関係】

独立役員の人数 更新	6 名
---------------------------	-----

その他独立役員に関する事項

< 当社の社外取締役の独立性についての考え方 >
取締役会等における重要な業務執行に係る意思決定プロセス等において、一般株主の利益に配慮した公平で公正な決定がなされるために、経営者としての豊富な経験と高い見識や弁護士、税理士、公認会計士、経営コンサルタント等としての専門的な知識や経験等を有する社外取締役を選任しています。
なお、独立役員の資格を満たす社外取締役については、全員、独立役員に指定しています。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況 更新	業績連動報酬制度の導入
---	-------------

該当項目に関する補足説明 更新

連結業績向上に対する貢献意識や株主を重視した経営を一層推進するためのものと考えています。
取締役の報酬については、2026年3月期有価証券報告書及び事業報告に記載しています。
なお、株式報酬は、株式報酬型ストックオプション制度を廃止し、2021年6月23日開催の第70回定時株主総会にて決議されたとおり、信託を用いた業績連動型株式報酬制度を導入しています。その業績連動指標は中期経営計画に掲げる連結の自己資本利益率としています。

ストックオプションの付与対象者 更新

該当項目に関する補足説明 更新

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況 一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明 更新

2026年3月期有価証券報告書及び事業報告において、監査等委員会設置会社へ移行前の役員報酬として、取締役(社外取締役を除く)、監査役(社外監査役を除く)、社外取締役、社外監査役に区分し、支給人員及び報酬等の種類別の支給総額を開示しています。
なお、連結報酬等の総額が1億円以上の取締役について個別に開示しています。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 更新 あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

- < 取締役の報酬に関する基本方針 >
当社の取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬に関する基本方針は、報酬委員会の答申を受け、取締役会で決議しています。当該方針の内容は、次のとおりです。
- 業績や中長期的な企業価値の向上に連動し、株主と価値を共有できる報酬体系であること
 - 他社水準等を総合的に勘案して決定している報酬水準であること
 - ステークホルダーに対して、客観性と透明性を持ったプロセスを経て決定すること
- < 取締役の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針 >
- 取締役(監査等委員である取締役を除く)の個別の報酬額や内容については、独立社外取締役を委員長とし、独立社外取締役等で構成される報酬委員会にて審議し、取締役会に答申して決定します。
 - 監査等委員である取締役の報酬は、報酬委員会が監査等委員会からの諮問を受けて答申し、株主総会で決議された総額の範囲内において、監査等委員である取締役の協議により決定します。
- < 取締役の報酬構成と業績連動のしくみ >
- 業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬と業績連動報酬としての役員賞与及び非金銭報酬としての株式報酬の3つで構成されています。
 - 役員賞与は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるために、主要な業績指標(KPI)の達成度を反映した現金報酬として賞与を支給します。その支給額は、各取締役の役割及び職責に応じて決定した基準額をベースに、各事業年度の連結損益計算書における親会社株主に帰属する当期純利益及び連結売上高の計画達成率に応じた範囲内(0%~200%)で具体的な支給率を決定します。詳細は2026年3月期有価証券報告書にて開示しています。
 - 株式報酬は、2021年6月23日開催の第70回定時株主総会において決議されたとおり、信託を用いた業績連動型株式報酬制度を導入しています。なお、当社は、2024年5月14日の取締役会の決議により、当該制度と同じ内容で、2024年度から3事業年度延長しています。当該制度は、当社及び当社が金銭を拠出することにより設定する信託(以下「本信託」という)が当社株式を取得し、各取締役(監査等委員である取締役、非業務執行取締役及び国内非居住者を除く)に対して、本信託を通じて、当社から各業務執行取締役に付与するポイントの数に相当する数の当社株式を交付する、という株式報酬制度です。2024年度から3事業年度を当初対象事業年度とし、該当事業年度の連結自己資本利益率(ROE)を業績指標(KPI)とします。なお、2026年3月31日で終了する事業年度における連結自己資本利益率の実績値は10.7%となり、業績連動係数は1.00となりました。詳細は2026年3月期有価証券報告書にて開示しています。
 - 社外取締役及び監査等委員である取締役の報酬は、客観的かつ独立した立場から業務執行を監督及び監査することから、固定報酬(基本報酬)のみ支給します。

【社外取締役のサポート体制】更新

社外取締役に對して、コーポレート・セクレタリー部門のスタッフで構成される取締役会事務局が取締役会の開催に際しての案内や議案の概要に關する可能な範囲での事前説明、その他必要情報の提供等を行っています。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等更新

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
富山 幹太郎	名誉会長	業界団体等の社外活動 会社の歴史、創業理念の講演を 通じた企業文化継承の指導ほか	非常勤、報酬有	2024/6/26	1年(1年更新)
小島 一洋	特別経営顧問	経営陣の要請に基づくリスクコン プライアンスやガバナンスに對する 助言	非常勤、報酬有	2026/6/25	1年

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数更新2名

その他の事項更新

名誉会長及び特別経営顧問は、取締役会や経営会議等に出席することなく、月次定例報告を受けることはありません。また、経営上の意思決定に關与する権限は一切有せず、経営のいかなる意思決定にも關与しておりません。
なお、当社において名誉会長及び特別経営顧問の委嘱は取締役会決議事項となっており、取締役会にて決定いたします。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)更新

「現状の体制の概要」
当社グループは、「持続的な企業価値向上」と「透明性の高い健全な経営を実現すること」をコーポレート・ガバナンスに關する基本方針として掲げ、取締役会を中心として、グループ経営の監督と意思決定を行っています。
当社のコーポレート・ガバナンス体制については、後記【コーポレート・ガバナンス体制図】をご参照ください。

- < 取締役会 >
- ・取締役会は取締役11名(うち、社外取締役6名)で構成されており、議長は代表取締役社長が務めています。
 - ・取締役会は、業務執行の監督、グループ全体の基本方針・戦略の策定及び重要業務の執行に關する決定等を行っています。
 - ・毎月1回の「定例取締役会」及び適宜「臨時取締役会」を開催しています。
 - ・前事業年度(2025年4月1日から2026年3月31日まで)において、当社の取締役会は15回開催され、社外取締役(監査等委員会設置会社への移行前の)社外監査役の出席状況は以下のとおりです。
- | | |
|--------|-----------------|
| 三村 まり子 | 14回 / 15回(93%) |
| 佐藤 文俊 | 4回 / 4回(100%) |
| 殿村 真一 | 15回 / 15回(100%) |
| 伊能 美和子 | 15回 / 15回(100%) |
| 安江 令子 | 15回 / 15回(100%) |
| 有沢 正人 | 11回 / 11回(100%) |
| 山口 祐二 | 15回 / 15回(100%) |
| 西 理広 | 14回 / 15回(93%) |
| 原 夏代 | 11回 / 11回(100%) |

- ・上記の取締役会開催回数他に、会社法第370条および定款の定めに基づき、取締役会の決議があったとみなす書面決議が1回ありました。
- ・取締役佐藤文俊氏は、2025年6月26日に取締役を退任しているため、出席状況は退任前に開催された取締役会を対象としています。
- ・取締役有沢正人氏は、2025年6月26日に新たに取締役に就任しているため、出席状況は就任後に開催された取締役会を対象としています。
- ・監査役原夏代氏は、2025年6月26日に新たに監査役に就任しているため、出席状況は就任後に開催された取締役会を対象としています。

- < 監査等委員会 >
- ・監査等委員会は取締役3名(うち、社外取締役2名)で構成されています。
 - ・監査等委員会は、原則として取締役会開催日にあわせて月1回開催するほか、必要に応じて随時開催し、取締役の業務執行の監督及び監査に必要な重要な事項の協議・決定を行います。また、定例の重要会議への出席や不定期に開催される各種会議等において、経営の状態、事業遂行の状況、財務の状況、内部監査の実施状況、リスク管理及びコンプライアンスの状況等の報告を受けることとしています。
 - ・当社は2026年6月25日開催の第75回定時株主総会において監査等委員会設置会社へ移行しましたが、移行前の前事業年度(2025年4月1日

から2026年3月31日まで)において、当社の監査役会は14回開催され、社外監査役の出席率は100%となっています。

<取締役指名委員会・報酬委員会>

・当社では、指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会を設置しています。これらの委員会の情報は、「指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無」の補足説明をご参照ください。

<リスク/コンプライアンス委員会>

・コンプライアンス体制及びリスク管理体制の充実、徹底を図るため、代表取締役社長を委員長とし、社外取締役等で構成される「リスク/コンプライアンス委員会」を設置して、リスク/コンプライアンス上の重要な課題を審議し、その結果を取締役に報告する体制を採っています。

<代表取締役社長諮問機関>

1. 執行役員評価委員会

当社グループは、「執行役員制」導入による権限委譲等により、取締役会の方針・戦略・監督のもと、各グループ及び各担当部門における業務執行の迅速化・効率化を図っています。

常勤取締役で構成される「執行役員評価委員会」を設置して、当社執行役員の評価等に関する事項について、代表取締役社長に助言を行っています。

2. アドバイザリーコミティ

社内外の取締役により構成される「アドバイザリーコミティ」を設置して、必要に応じて社外アドバイザー(専門家)を招聘することで、当社及び当社グループの業務執行の有効性に関する事項について、代表取締役社長に助言・提言を行っています。

3. サステナビリティコミティ

当社グループのサステナビリティ・ESG 課題についての事項につき代表取締役社長に助言・提言を行っています。

サステナビリティコミティで議論された内容は、必要に応じて取締役会に付議・報告しています。

4. 懲罰委員会

社員の反則・不正等懲戒に該当する行為があった場合、就業規則に照らし合わせた懲戒処分を審議し、代表取締役社長に助言を行っています。

<監査等委員会の機能強化に向けた取組み状況他>

(1) 監査等委員会は、委員長を独立社外取締役とし、かつ委員の過半数を独立社外取締役で構成することにより、経営からの独立性及び客観性を確保し、監督機能の実効性向上を図ります。

(2) 内部監査については内部監査部門の内部監査担当者(4名)が、各部門の業務遂行状況及びコンプライアンスの状況を監査し、随時代表取締役社長及び監査等委員会に報告します。
監査等委員会の職務を補助する使用人の任命・異動等人事については、事前に監査等委員会の同意を得た上で行うものとします。また、当該使用人は、監査等委員会の指揮命令のもと業務を行い、当該業務に関しては、当該使用人の取締役(監査等委員である取締役を除く)からの独立性を確保します。
監査等委員会は、会計監査人、内部統制部門並びにグループの監査役及び監査部門と監査上の重要課題等について意見・情報交換をし、互いに連携してグループ内部統制状況を監視します。

(3) 「リスク/コンプライアンス委員会」の審議を踏まえ、内部統制と一体化した全社的なリスク管理体制の整備・強化を図るとともに、不測の事態が発生した場合には、速やかに「経営リスク対策本部」等を設置し、迅速かつ適正な対応を行い、損失・被害を最小限に止めるとともに、再発防止対策を講じるものとします。
製品の安全性に関しては、専任組織として安全品質統括部門を設け、安心できる優良な商品を提供するプロセスの強化に取り組んでいます。

(4) 当社の会計監査については、有限責任 あずさ監査法人が株主総会にて選任され、効率的に監査を実施しています。
なお、継続監査期間は少なくとも29年であります(左記年数は旧株式会社トミーにおける監査期間を含みます。ただし、1996年以前の調査が著しく困難であるため、左記年数を超えている可能性があります)。前事業年度(2026年3月期)に係る監査業務を執行した公認会計士は次のとおりです。

有限責任 あずさ監査法人 指定有限責任社員 業務執行社員 中谷 剛之

有限責任 あずさ監査法人 指定有限責任社員 業務執行社員 濱田 環

また、会計監査に係る補助者の構成は次のとおりです。

公認会計士17名、その他64名、計81名です。

<責任限定契約の内容の概要>

当社と各取締役(業務執行取締役等である者を除く)は、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しています。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、法令が定める額としています。これは、職務の遂行にあたって期待される役割を十分に発揮できるようにするためです。

当社と会計監査人である有限責任 あずさ監査法人は、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しています。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、会社法第425条第1項に規定する最低責任限度額としています。これは、職務の遂行にあたって期待される役割を十分に発揮できるようにするためです。

<役員等を被保険者として締結している役員等賠償責任保険契約の内容の概要>

当社は、当社及び子会社の取締役及び監査役並びに管理職等の従業員を被保険者として、役員等賠償責任保険契約を保険会社との間で締結しています。

保険料は当社が負担しており、被保険者の実質的な保険料負担はありません。当該保険契約では、被保険者がその地位に基づいて行った不当な行為に起因して、被保険者に対して損害賠償請求がなされた場合に、被保険者が負担することとなる損害賠償金及び争訟費用等の損害をてん補することとされています。ただし、法令違反の行為であることを認識して行った行為に起因して生じた損害はてん補されない等、一定の免責事由があります。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由 更新

当社においては、社外取締役を過半数とする体制を維持しつつ、監査等委員を取締役会の構成員とすることで取締役会の監督機能を一層強化し、経営の透明性及び客観性の向上を図ります。また、重要な業務執行の決定の一部を取締役に委任することにより監督と執行を分離し、経営の意思決定の迅速化及び業務執行の機動性向上を図るため、監査等委員会設置会社を選択しています。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	例年、定時株主総会開催日の3週間前までに招集通知を発送及びウェブサイトに掲載しています。 招集通知発送日: 2026年6月4日 東京証券取引所ウェブサイト掲載: 2026年6月3日 英文は2026年6月3日掲載 自社ウェブサイト掲載: 2026年6月4日
集中日を回避した株主総会の設定	2026年6月の定時株主総会は、6月25日に開催しています。
電磁的方法による議決権の行使	2014年から電磁的方法による議決権行使を採用しています。
議決権電子行使プラットフォームへの参加 その他機関投資家の議決権行使環境 向上に向けた取組み	2016年から参加しています(和文・英文)。
招集通知(要約)の英文での提供	2016年から狭義の招集通知のみ英訳を作成し、株式会社東京証券取引所のホームページに掲載しています。
その他	1) 株主総会の事業報告において、画像とナレーションを活用し、わかりやすい説明を行っています。 2) 株主総会において、十分な質疑応答時間を確保し、株主が発言しやすい環境づくりに努め、対話型の運営をしています。 3) 株主総会のライブ配信を実施し、多くの株主が参加できる環境を用意しています。

2. IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	情報開示の基準や方法等については、以下のIRポリシーのウェブサイトをご覧ください。 https://www.takaratomy.co.jp/ir/etc/policy.html	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	証券会社主催の個人投資家説明会を開催し、代表取締役社長が事業内容やビジネスモデル、現在の状況等について説明しています。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	アナリスト・機関投資家向けに、四半期ごとに決算概要及び会社の基本的な方向性等に関する説明会を開催しています。これらの説明会においては、代表取締役社長が中間期及び通期に説明を行い、第1四半期及び第3四半期についてはCFOが説明を行っています。 また、各四半期の業績開示後には、機関投資家等との個別ミーティングを実施しています。 2026年3月期においては、海外IRの実施に加え、証券会社主催の機関投資家向けカンファレンスへの参加や、全社外取締役とのスモールミーティングの実施等、国内外の機関投資家との対話の機会を積極的に設け、当社への理解促進を図りました。	あり
IR資料のホームページ掲載	IRに関する各種資料は、以下のウェブサイトをご覧ください。 https://www.takaratomy.co.jp/ir/index.html 決算情報、決算情報以外の適時開示資料、決算説明会資料(質疑応答概要含む)、有価証券報告書、株主通信、統合報告書、中長期経営戦略に関する資料等を開示しています。 2026年3月期においては、決算の補足資料として、国内3社(タカラトミー、タカラトミーアーツ、キデイランド)の売上高、地域別売上高、販売費及び一般管理費の内訳について新たに開示する等、投資家の理解促進に向けた情報開示の充実に努めました。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR課を設置し、IR活動の強化と公正・迅速な情報開示に努めています。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	各ステークホルダーの立場の尊重は、パーパス等のタカラトミーグループ理念の根底にある考え方です。
環境保全活動、CSR活動等の実施	■タカラトミーグループのサステナビリティ Sustainability Vision 2030(社会価値の向上) 「アソビへ懸ける品質は、持続可能なウェルビーイング向上にグローバルで貢献できる。」 サステナビリティビジョンを実現するために、従業員が惜しみなくアソビへ情熱を注ぐ環境を整備し、高品質のアソビを提供していきます。私たちの責任は、お客様の安心・安全にとどまらず、地球環境への影響や、人権の尊重へ配慮し、健全な経営体制により、持続可能な社会の実現と当社グループの成長の両立を目指し、世界に向けて価値を提供していきます。 サステナビリティビジョンの実現に向け、当社グループでは5つの主題と11のマテリアリティを特定しました。 我々の情熱 I. アソビを通じて“健やか”で夢のある社会づくりへの貢献 1. アソビを通じた豊かな社会への貢献 II. 世界中で注目され愛されるアソビを作り出す仕事に夢中になれる職場 2. 従業員のウェルビーイングの向上 3. 従業員の成長 我々の責任 III. 高い品質の確保 4. 安心・安全・高品質なアソビ 5. お客様とのつながり IV. 地球環境との共存 6. 気候変動への対応 7. パッケージ・商品のエコデザインの推進 V. 健全な経営 8. 人権の尊重 9. 持続可能な調達 10. アソビづくりを支えるガバナンス 11. アソビづくりを支えるリスクマネジメント 現在、これらマテリアリティに沿って、中期サステナビリティ目標・KPIの達成に向けた取組みを進めています。今後も、当社グループは高品質なアソビの提供を通じて、一人一人のウェルビーイング向上にグローバルで貢献することを約束します。 ■サステナビリティ推進体制について 当社グループは、サステナビリティ経営をこれまで以上に積極的に推進するため、2024年7月から、代表取締役社長の諮問機関としてサステナビリティコミッティを設置し、サステナビリティ課題への取組みを実行しています。 サステナビリティコミッティでは、当社グループのサステナビリティに関する取組みを総合的に把握し、広範かつ多様な観点から課題や取組みの方向性について審議を行っています。 中期サステナビリティ目標・KPIのうち、特に横断的な取組みが必要なテーマについては、サステナビリティコミッティが統括するテーマ別タスクフォースを設置し、担当役員とグループ横断の多様なメンバーによって、取組みの実行・推進及び新たな提案をしています。 テーマ別タスクフォースの進捗は、年に2回開催するサステナビリティコミッティにて報告され、同コミッティによるモニタリングを通じて取組みの強化を図っています。 サステナビリティコミッティで議論された内容は、必要に応じて取締役会に報告・付議されます。 当社のサステナビリティに関するガバナンス体制につきましては、後記【サステナビリティ推進体制図】をご覧ください。 当社サステナビリティに関する詳細情報は、サステナビリティサイト、統合報告書、有価証券報告書等をご覧ください。 https://www.takaratomy.co.jp/company/csr/index.html https://www.takaratomy.co.jp/ir/financial/annual.html https://www.takaratomy.co.jp/ir/financial/edinet.html
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	当社は、株主や投資家に対し経営戦略や経営成績・財政状態について明確に伝えたいと考えています。そのため、会社説明会や決算説明会等、代表取締役社長をはじめ経営者自身が、国内外の個人投資家・機関投資家及びアナリスト等に対し、合理的な範囲で対話する機会を設けます。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 更新

< 内部統制システムについての基本的な考え方 >

当社は、ステークホルダーの信頼に応え、持続的な企業価値向上と透明性の高い健全な経営を実現することを経営の最重要課題の一つとして位置づけ、コーポレート・ガバナンスの充実と内部統制システムの継続的改善に努めています。

< 内部統制システムの整備状況 >

(1)取締役・使用人の職務の執行が法令・定款に適合することを確保するための体制

- 1)「ONE TOMY's Promise」を制定し、全役職員が法令遵守はもとより、誠実かつ公正な企業行動を通じて社会的な責任を果たしていくことを明確にするとともに、全役職員に周知徹底させています。
- 2)コンプライアンス体制及びリスク管理体制の充実、徹底を図るため、代表取締役を委員長とし、取締役(監査等委員である取締役を含む)等で構成される「リスク/コンプライアンス委員会」を設置して、リスク/コンプライアンス上の重要な問題を審議し、その結果を取締役に報告する体制を採っています。
- 3)代表取締役の直轄組織である内部監査部門が、当社及びグループのコンプライアンスの状況を監査し、随時、代表取締役及び監査等委員会に報告します。
- 4)社会の秩序や企業の健全な活動に脅威を与える反社会的勢力とは一切の関係を持たず、不当要求等には毅然とした態度で組織的に対応します。

(2)取締役の職務の執行に係る情報の保存・管理に関する体制

- 1)取締役の職務執行に係る情報については、社内規程に従い、文書又は電磁的媒体に記録し、保存しています。
- 2)情報の管理に関しては、「情報セキュリティ基本規程」を定め、個人情報を含む情報資産を確実に保護するための対策を講じています。
- 3)ディスクロージャー体制の強化により、迅速な情報開示と経営の透明性のさらなる追求を図っています。

(3)損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- 1)「リスク/コンプライアンス委員会」の審議を踏まえ、内部統制と一体化した全社的なリスク管理体制を構築しています。
- 2)不測の事態が発生した場合には、速やかに「経営リスク対策本部」等を設置し、迅速かつ適正な対応を行い、損失・被害を最小限に止めるとともに、再発防止対策を講じるものとします。
- 3)製品の安全性に関しては、安全品質統括部門を中心に、安心できる優良な商品を提供するプロセスの強化に取り組んでいます。
- 4)サステナビリティに関連する社会課題及び企業倫理に関しては、サステナビリティ推進担当部門を中心に対応しています。

(4)取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

- 1)毎月1回の定例「取締役会」及び適宜「臨時取締役会」を開催し、グループ全体の基本方針・戦略の策定、重要業務の執行に関する決定及び業務執行の監督等を行っています。
- 2)グループの業務運営管理を円滑かつ効率的に行うため、「常務会」を設置して、原則月1回以上開催し、経営の全般的執行に関する意思決定を機動的に行っています。「常務会」の決定事項は、「取締役会」に必要に応じて報告されています。
- 3)取締役会の諮問機関として、社外取締役(監査等委員である社外取締役を含む)等で構成される「取締役指名委員会」及び「報酬委員会」を設置して、各取締役の評価・選任及び報酬額等の内容に係る方針につき提言・助言を求めています。
- 4)社外取締役(監査等委員である社外取締役を含む)等で構成される代表取締役の諮問機関としての「アドバイザリーコミッティ」及び、最高財務責任者の諮問機関としての「フィナンシャルアドバイザリーコミッティ」を設置して、当社及び当社グループの業務執行の有効性や財務上の経営特命事項につき助言・提言を行っています。
- 5)代表取締役の諮問機関として、常勤取締役で構成される「執行役員評価委員会」を設置して、当社執行役員の評価等に関する幅広い助言を求めています。
- 6)「執行役員制」導入による権限委譲等により、取締役会の方針・戦略・監督のもと、各グループ及び各担当部門における業務執行の迅速化・効率化を図っています。
- 7)中長期の経営目標及び基本戦略を明確化するとともに、各年度の利益計画に基づき、目標達成のための具体的な諸施策を実行しています。

(5)企業集団における業務の適正を確保するための体制

- 1)主要なグループの非常勤取締役又は非常勤監査役に、原則として当社役員又は使用人が1名以上就任し、各社の業務執行の適正性を監視・監督しつつ、グループ全体でのリスク管理及びコンプライアンス体制強化を図っています。
- 2)グループ管理体制については、グループ管理の担当部署を置き、社内規程に基づき、各グループの特性、状況に応じて必要な管理・指導を行っています。
- 3)コンプライアンス・リスク管理・情報管理等に関しては、グループ共通の関連諸規程を整備するとともに、「リスク/コンプライアンス委員会」の審議を踏まえ、グループ全体のコンプライアンス意識の醸成、全社的視点からのリスクマネジメント体制の確立を図っています。
- 4)各グループは、毎月1回定例で開催される「グループ月次報告会」にて利益計画の進捗等の報告を行っています。

(6)財務報告の信頼性を確保するための体制

- 1)財務報告に係る信頼性を確保するため、関連諸規程の整備や金融商品取引法に基づく内部統制報告書の有効かつ適正な提出のために必要な内部統制システムを構築しています。
- 2)内部統制システムが適正に機能することを継続的に評価し、不備があれば必要な是正を行うことにより、金融商品取引法及び関係法令等との適合性を確保します。

(7)監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項、当該使用人の取締役(監査等委員である取締役を除く)からの独立性に関する事項及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

- 1)監査等委員会が必要とした場合、内部監査部門内に監査等委員会の職務を補助する使用人を置くものとします。なお、当該使用人が、他の業務を兼務する場合は、監査等委員会に係る業務を優先的に遂行します。
- 2)監査等委員会の職務を補助する使用人の任命・異動等人事に関する事項については、事前に監査等委員会の同意を得た上で行うものとします。また、当該使用人は、監査等委員会補助業務については監査等委員の指揮命令のもと業務を行い、当該業務に関しては、取締役(監査等委員である取締役を除く)からの独立性を確保します。

- (8)取締役・使用人が監査等委員会に報告するための体制、その他の監査等委員会への報告に関する体制
- 1)当社の取締役(監査等委員である取締役を除く)及び使用人、並びに当社グループの取締役、監査役及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者は、会社に重大な損失を与える事項が発生し、又は発生するおそれがあるとき、役職員による違法又は不正な行為を発見したとき、その他監査等委員会が報告すべきものと定めた事項が生じたときは、速やかに監査等委員会に報告するものとします。
- 2)監査等委員は、定例重要会議への出席又は不定期の会議等において、経営の状態、事業遂行の状況、財務の状況、内部監査の実施状況、リスク管理及びコンプライアンスの状況等の報告を受けるものとします。
- (9)前項の報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制
- 監査等委員会への報告を行った当社及びグループの役職員に対し、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを行うことを禁止し、その旨を当社及びグループの役職員に対して周知徹底します。
- (10)当社の監査等委員の職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項
- 1)監査等委員の職務の執行について生ずる費用等については、事業年度ごとに一定額の予算を設けます。
- 2)監査等委員は、職務の執行(監査等委員会の職務の執行に関するものに限り)に必要な費用を会社に請求することができ、会社は当該請求に基づき支払いを行います。
- 3)監査等委員は必要に応じて、会計監査人・弁護士に相談することができ、その費用は会社が負担するものとします。
- (11)その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制
- 1)監査等委員が、重要な意思決定及び業務の執行状況を把握するために、取締役会等重要な会議に出席するとともに、議事録、稟議書その他重要な業務執行に関する文書を閲覧し、必要に応じて取締役又は使用人にその説明を求めることができる体制を採ります。
- 2)監査等委員会は、会計監査人、内部監査部門並びにグループの監査役及び監査部門と監査上の重要課題等について意見・情報交換をし、互いに連携してグループ内部統制状況を監視するものとします。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況 更新

< 反社会的な勢力排除に向けた整備状況 >

- (1)「ONE TOMY's Promise」に「反社会的行為への関与禁止」を明示し、全役職員に周知徹底しています。
- (2)コンプライアンス研修等の機会を通じて、反社会的勢力排除に向けた啓発活動を実施していきます。
- (3)取引基本契約に反社条項を記載し、取引時の確認を徹底しています。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無	なし
----------------	----

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

< 適時開示体制の概要 >

1. 情報開示の基準

当社は、株主・投資家に対して当社グループに対する理解を促進し、適正な評価に資するため、金融商品取引法及び東京証券取引所の定める「上場有価証券の発行者の会社情報の適時開示等に関する規則」(以下「適時開示規則」という)に沿って、情報開示を行っています。

2. 会社情報の適時開示に係る社内体制

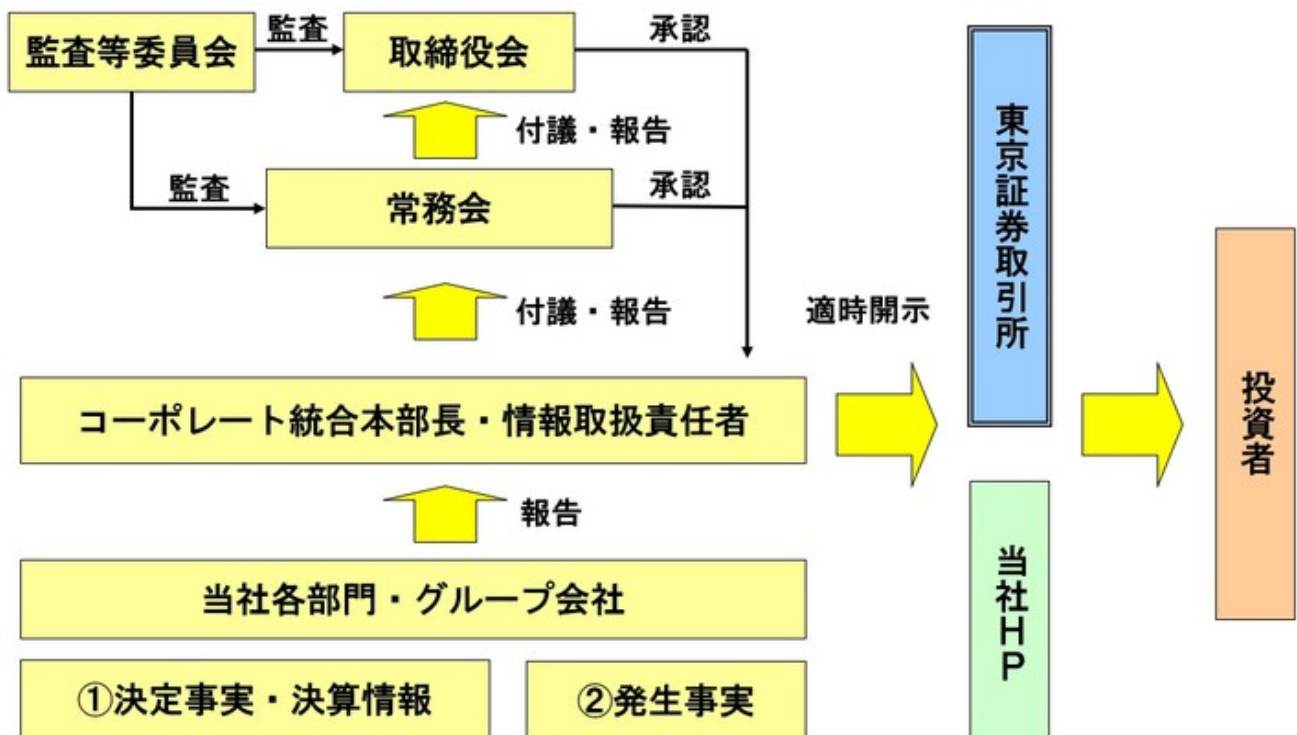
(1)内部情報の管理

- 1)内部情報の管理責任者として情報取扱責任者をおき、情報の社内外への漏洩の防止に必要な措置をとるものとしています。
- 2)情報の集約と管理は、コーポレート統合本部長が行っています。
- 3)コーポレート統合本部長が当社及び当社のグループ会社の内部情報を入手した場合、これを公表すべきかどうかは取締役会において決定します。ただし、緊急の場合は代表取締役又は代表取締役が指名した者がこれを決定することができるものとしています。

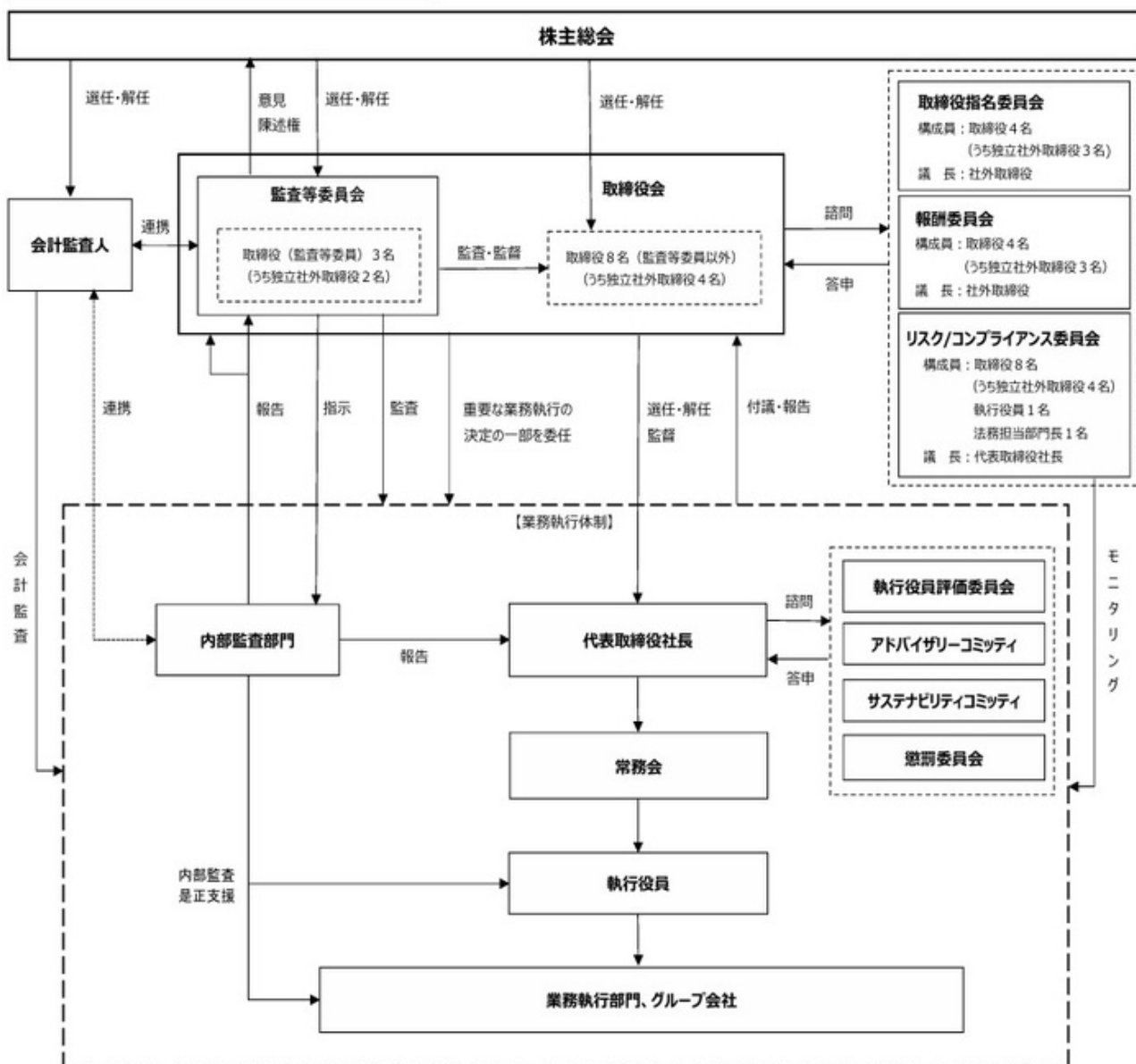
(2)適時開示方法

当社は金融商品取引法及び東京証券取引所の定める適時開示規則に沿った情報その他重要な情報について、東京証券取引所の提供するTDnet(適時開示情報開示システム)に迅速に登録します。登録した情報は、情報開示の「適時性」「公平性」の観点から、当社ホームページ上でも迅速に公開します。

＜適時開示に係る社内体制の概要図＞



コーポレート・ガバナンス体制図



■ 取締役の専門性・経験

	社外	監査等 委員	専門性と経験									
			経営・ 事業戦略	玩具・ エンター テインメント 事業	イノベー ション 新規事業	グローバル ビジネス	IPブランド ビジネス	DX/AI	財務・ 会計	法務・ コンプライ アンス・ 企業倫理	人的資本	ESG・ サステナ ビリティ
富 山 彰 夫			●	●	●	●	●	●				●
宇佐美 博 之			●	●	●	●	●					
伊 藤 豪史郎			●	●		●			●	●	●	●
宮 森 洋			●	●		●	●		●	●	●	
殿 村 真 一	○		●		●	●		●				
伊 能 美和子	○		●	●	●			●				
安 江 令 子	○		●		●	●		●				
有 沢 正 人	○		●			●			●		●	
和佐原 征一郎		○	●	●		●			●	●	●	●
三 村 まり子	○	○	●			●				●		●
原 夏 代	○	○	●			●			●		●	

※社外取締役については、保有するスキル等のうち、豊富な経験と高い知識を生かし特に期待される項目4つまでつけています。各社外取締役の有するすべての知見・経験を表すものではありません。

※IP（Intellectual Property）：知的財産権は、エンターテインメント業界において主にキャラクター、タイトルを表すことに使われます。

サステナビリティ推進体制図

