

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

当社は、「今までの日本にない証券会社をつくらう」を合言葉とし、「金融・証券界のブランド・ブティックハウス」を目指しています。
その実現に向け、当社は以下の「いちよしの credo」(企業理念)の下、経営の公正性及び透明性を高め、機動的かつ適切な意思決定を行うことにより、業績の向上と企業価値の最大化を図りつつ、コーポレート・ガバナンスの強化充実に努めていくことを経営上の重要課題の一つとしています。
また、指名委員会等設置会社の形態を採用し、業務執行に対する監督の強化を図るとともに、執行役員制度も導入し業務執行の迅速性、実効性を高めています。

【いちよしの credo (企業理念)】

「いちよしの存在価値」 一人一人のお客様のお役に立つことにより、地域社会と証券市場の発展に貢献する

社員のために：社員の個性を尊重し人材の育成に努めます。
チームワークを重視し、明るく風通しが良い職場環境作りに努めます。
社員が能力を活かし情熱を持って業務を遂行できるような自由闊達な企業風土作りに努めます。

お客様のために：お客様の話を良くお聞きし、お客様の立場に立ち、真心を込めてアドバイスをします。
社会や市場の変化に対応した質の高いサービス・商品・情報を提供します。
孫子の代までも継続してお役に立てるように努めます。

株主のために：持続的な業績拡大を目指し企業価値の向上に努めます。
事業の収益性と財務の健全性を高め株主の皆様への利益還元を重視します。
経営の透明性を確保するため情報を適切に開示しIR活動に努めます。

社会のために：金融・証券市場の担い手として社会の発展に貢献します。
法令・諸規則を遵守し、高い倫理観を持って行動します。
社会貢献活動を継続して実行します。気候変動対応や環境保全活動を通じ持続可能な社会の実現に努めます。

経営理念：お客様に信頼され選ばれる企業であり続ける

経営目標：金融・証券界のブランド・ブティックハウス

行動指針：感謝 誠実 勇気 迅速 継続

【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・コードの各原則の全てを実施しています。

【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】

当社の政策保有株式は、2026年6月で1億15百万円となっており、純資産の0.37%とごく僅かな範囲にとどまっています。
株式の政策保有は原則行いませんが、取引関係がある会社との関係を進展させ当社のビジネスを発展させることが明らかな場合に限り行っております。

当社の保有可能な投資有価証券の総額は、取締役会の決定に基づき、純投資目的の保有と政策保有とを含め、当社の純資産の10%以内にとどめることとしており、株式の持合はありません。

また、取締役会及び経営委員会にて投資有価証券の評価報告を定期的に行っており、個別の政策保有株式について随時、保有の合理性、保有目的や保有に伴う便益を具体的に精査、検証しています。

政策保有株式についての議決権行使は、当該会社の状況を的確に把握し、必要に応じて対話を行い、その企業の持続的成長に資するかどうか、当該会社と取引する当社のビジネス発展に資するかどうか等について十分に検討した上で、行うこととしています。

【原則1-7. 関連当事者間の取引】

当社では、関連当事者間取引については、取締役会規程において、当社及び株主共同の利益を害することがないよう、あらかじめ取締役会決議が必要であることを定めています。また、役員には、「業務執行確認書」及び「関連当事者間取引についてのアンケート」に毎年回答することを

義務付けています。

[補充原則2-4①]

(1) 企業理念・企業戦略と人材戦略

当社は、企業理念の中心に「いちよしのクレド」を置き、「今までの日本にない証券会社をつくらう」を合言葉に、その実現に取り組んでおり、この「いちよしのクレド」は、当社の社会的存在意義を示す全役職員共通の価値観として、当社のあらゆる戦略の根底となっています。

そして、「いちよしのクレド」では、当社の「存在価値」を「一人一人のお客様のお役に立つことにより、地域社会と証券市場の発展に貢献する」と宣言しております。

当社は20数年来、仕組み債など、リスク・リターン仕組みなどが複雑でお客様による理解が難しく、お客様のためにならない商品は取り扱わないという決意を、「売れる商品でも、売らない信念」と名付けた7つの「いちよし基準」として掲げ、売買手数料中心の「フロー型ビジネスモデル」から、投資信託の信託報酬やラップフィーの安定収益を中心としたお客様本位の「ストック型ビジネスモデル」への転換を目指して参りました。

また、2019年からは、急速な環境の変化に対応し、「ストック型ビジネスモデル」への転換をより一層推進するため、20年振りの「改革の断行」に取り組んでおり、新たに、お客様のために為すべきこととして、「売れる商品でも、売らない信念」と並ぶもう一つの柱に「お客様独自のオーダーを仕立てる信念」を掲げ、お客様一人ひとりのニーズに即したオーダーメイドのポートフォリオ提案に取り組んでおります。

この当社の企業戦略「ストック型ビジネスモデル」の確立は、まさに当社の存在価値である「一人一人のお客様のお役に立つこと」＝「お客様第一の理念」をビジネスモデルとして具体化したものです。そしてこのビジネスモデルを実践すべく、ファンドラップや投資信託のご提案を中心としたお客様本位の中長期的な資産運用アドバイスを実行していくためには、お客様一人ひとりのニーズやライフプランにアドバイザーが深く寄り添うことが求められ、その実践力こそが当社の競争優位を生み出します。

このことから、当社は、企業理念たる「いちよしのクレド」におきましても、「社員」「お客様」「株主」「社会」という当社の各ステークホルダーに対して当社があるべき姿を明示するなかで、第一番目に「社員のために」を置き、お客様第一の理念を実践する大前提として、高い専門性と豊かな人間力によってお客様との強い信頼関係を築くことのできる「社員」、すなわち「人材」こそが当社の存在価値の実現のための源泉であり、当社にとって人材戦略が企業戦略の中心であることを宣言しています。

(2) 人材の「採用」・「育成」・「定着」に対する考え方

お客様本位の「ストック型ビジネスモデル」への転換を実現するためには、お客様からの信頼と当社の基礎体力のバロメーターである「預り資産」の拡大が不可欠であり、そのための「採用」（人材の量的増強）とお客様に深く寄り添い、中長期的に伴走させていただくためのアドバイザーの「育成」（人材の質的向上）、そして「定着」（物心両面の労働環境の充実）、この3つの要素をしっかりと循環させ、強化していくことこそが当社の成長、企業価値向上のための最大の先行投資であると考えています。

(i) 人材の採用

お客様との深いリレーションを構築し、中長期的なアドバイス活動を実践させていただくため、アドバイザーには、証券分野を始めとした金融関連の知見のみならず、他の分野への広い見識、高い倫理観、懐の深い人格、これらに基づく高度なコミュニケーション能力が求められます。

そのために、当社は新卒採用にとらわれず、中途採用を積極的に行っています。また、当社は従来の「フロー型ビジネスモデル」からお客様本位の「ストック型ビジネスモデル」への転換を、業界他社に先んじて取り組んでいます。そのため、中途採用においては、従来のビジネスモデルに馴染んだ証券業経験者より異業種からの証券業未経験者のキャリア採用を積極的に行っており、成功しています。

お客様との中長期的なリレーション構築のための地域限定職の採用、結婚・養育・介護など様々な理由で退職を余儀なくされながらも高度なスキルを保有する元社員を迎え入れるためのリターン社員採用、その促進策としてウエルカム・カムバック制度なども整備しております。

また、社員の多様性の尊重の観点から、積極的に外国籍従業員のアドバイザーでの採用も行っております。

■その他の人材の採用に関する主な取組み

- ・新卒、中途の通年採用体制
- ・新卒採用における女性の積極採用
- ・再雇用制度の拡充（インセンティブ型の導入）と見直し（ジョブ型再雇用制度の導入）

<新卒・中途採用者数の推移>（単体）

入社年度	2022	2023	2024	2025	2026
新卒採用者数（名）	38	40	43	46	71
中途採用者数（名）	21(35.6%)	46(53.5%)	57(57.0%)	98(68.1%)	130*(64.7%)
合計（名）	59	86	100	144	201*

※括弧書きは採用者数に占める割合 * 計画値

<新卒・中途採用における女性採用者の割合の推移>（単体）

入社年度	2021	2022	2023	2024	2025
新卒女性採用比率（%）	37.5	44.7	47.5	44.2	39.1
中途女性採用比率（%）	22.2	42.9	23.9	26.3	34.7

<社員に占める中途採用者の割合の推移>（単体）

年度末	2021	2022	2023	2024	2025
中途採用者比率（%）	44.9	44.4	45.3	45.9	47.7

<社員に占める地域限定型社員の割合の推移> (単体)

年度末	2021	2022	2023	2024	2025
地域限定型比率 (%)	42.9	44.5	47.3	50.5	52.6

<外国籍採用者数の推移> (単体)

入社年度	2022	2023	2024	2025	2026
外国籍採用者数 (名)	2	3	4	5	8

(ii) 人材の育成強化と評価

「ストック型ビジネスモデル」の構築に向け、お客様一人ひとりのニーズやライフプランに沿ったアドバイスを実践するためには、アドバイザーの質の向上が不可欠です。そのため、「いちよしのクレド」の社員への浸透を最優先に、教育・研修を行っています。具体的には、当社の社会的存在価値を全従業員が共有するため、グループを含む全役職員が常時「いちよしのクレド」を肌身離さず携帯しています。加えて、クレドの唱和のみならず、アドバイザーのクレドの実践例を定期的に全社に紹介するクレドアワーの時間を設け、当社の社員共通の価値観としてのクレドを浸透させています。

また、各アドバイザーの経験年数や職位に応じた階層別研修や管理職研修を行うなど社内研修の充実に努めており、特に経験の浅い新卒・中途採用社員については、インストラクター制度やフォローアップ研修による一層手厚い教育体制により、金融資産アドバイザーとしての基礎を身につけるためのプログラムを整備しております。さらに、新入社員については、OJT (現場教育) として実践でアドバイザーの業務を体得するためのGA (グロス・アドバイザー) 制度を導入して指導しています。

社員のスキルアップ支援としては、「自己成長プログラム」を設け、証券アナリストやCFPなどの資格取得をサポートし、資格取得者には報奨金を授与するとともに、資格取得以外の見識を広めるような通信教育講座にも受講料の補助制度を設けるなど、お客様のお役に立つための社員の自己研鑽を奨励しております。

また、同業・異業種を問わず他社への出向を通じて広い見識・経験を培い、業務の視野を広げ、当社業務の効率化や改善に活かすためのローテーション派遣制度も整備しております。

■その他の人材の育成に関する主な取組み

- ・人材開発会議
- ・女性の管理職登用
- ・次期幹部候補生向け研修
- ・エチケットマナー向上推進会議

・研修体系の詳細については、有価証券報告書や「第84期 定時株主総会招集ご通知 26頁」にて、ご覧いただけます。

アドバイザーの能力を最大限高めるべく多種多様な研修を継続的に実施するため、研修関連施設を従来の倍に増床し、本社内に「研修センター」を設置するなど、研修環境の充実に努めています。

<各種研修の実施回数及びのべ受講者数の推移 (e-learningを除く)> (連結)

年度	2021	2022	2023	2024	2025
実施回数 (回)	50	53	59	96	95
のべ受講者数 (名)	764	748	1,024	1,812	2,206

<非管理職を対象とした育成研修の実施回数及びのべ受講者数の推移> (連結)

年度	2021	2022	2023	2024	2025
実施回数 (回)	36	39	41	76	78
のべ受講者数 (名)	524	440	606	1,495	1,863

<通信教育講座の提供数の推移>

年度	2022	2023	2024	2025	2026
通信教育講座 (講座)	192	188	186	207	200

<自己成長プログラム及び通信教育講座の申込件数の推移> (連結)

年度	2021	2022	2023	2024	2025
自己成長プログラム (件)	40	23	30	38	65
通信教育講座 (件)	117	78	75	110	104

<資格保有者数の推移> (連結)

年度末	2021	2022	2023	2024	2025
資格保有者数 (件)	423	469	492	514	533

※AFP、CFP、アナリスト等 (のべ人数)

<管理職に占める中途採用者の割合の推移> (単体)

年度末	2021	2022	2023	2024	2025
中途管理職比率 (%)	45.8	47.0	46.0	46.0	44.5

<管理職に占める女性の割合の推移> (単体)

年度末	2021	2022	2023	2024	2025
女性管理職比率 (%)	14.2	16.1	19.0	19.2	20.3

<部支店長の平均年齢の推移> (単体)

年度末	2021	2022	2023	2024	2025
年齢 (歳)	50.2	50.4	50.3	49.1	48.9

評価につきましては、「ストック型ビジネスモデル」の構築に向け、2019年10月からアドバイザーの評価項目のうち「手数料」を除外し、お客様からの信頼のバロメーターと考えている「預り資産の純増」を中心とした評価方法を確立しています。さらに、お客様とのコンプライアンスに関する事項を重視し、総合的な業績評価を行い、成果主義もしっかりと取り入れた評価制度を整えております。

(iii) 人材の定着

「ストック型ビジネスモデル」の構築には、社員が定着し自らの仕事に誇りと自信を持って意欲的に仕事に取り組むことが必要であり、物心両面にわたる労働環境の充実を実現するため、2017年から「働きやすい・やりがいがある職場」作りに取り組んでいます。経営陣は半期ごとに、「働きやすい・やりがいがある職場」作りのため、労働環境から業務の改善に至るまで50を超える項目について、その進捗度を精査し、継続的に改善を重ねております。

■従業員の給与等の額及び内容の決定に関する方針

当社は、持続的な企業価値向上を牽引する質の高い人材を確保・維持するため、役割と成果に基づいた報酬体系を基本方針としています。

具体的には、職務の難易度及び職務期待能力を基準とした役割に対する役割給に加え、業績目標に対する定量、定性両方の側面からの評価に応じた賞与を導入しています。

<従業員の平均年間給与の対前事業年度増減率> (単体)

年度	2021	2022	2023	2024	2025
平均年間給与 (円)	6,509,415	6,358,551	6,519,035	7,265,364	7,836,232
対前事業年度増減率 (%)	0.97	▲2.32	2.52	11.45	7.86

<男女の賃金差異> (単体)

年度	2021	2022	2023	2024	2025
賃金差異 (%)	68.5	70.8	72.2	77.1	78.1

■その他の人材の定着に関する主な取組み

- ・上司と部下のコミュニケーション促進を目的とした1on1ミーティング
- ・エンゲージメントサーベイ
- ・給与改定（ベースアップ）
- ・インフレ時金の支給
- ・有給休暇の取得促進

＜男女の平均継続勤続年数＞（単体）

年度末	2021	2022	2023	2024	2025
男性	16年 0か月	16年11か月	17年 0か月	16年 7か月	15年 6か月
女性	12年 6か月	12年 9か月	13年 1か月	13年 2か月	12年 8か月

＜男性の育児休業取得率＞（単体）

年度	2021	2022	2023	2024	2025
取得率（％）	45.5	57.1	106.3	108.3	110.0

＜有給休暇の取得率＞（単体）

年度	2021	2022	2023	2024	2025
取得率（％）	52.8	58.9	58.4	53.1	56.5

＜リフレッシュ休暇の取得率＞（単体）

年度	2021	2022	2023	2024	2025
取得率（％）	93.6	92.7	89.7	87.8	86.4

＜一人あたりの所定外労働時間（月間）の推移＞（連結）

年度	2021	2022	2023	2024	2025
所定外労働時間（時間）	17.21	16.55	15.45	14.50	15.16

＜新卒採用における入社年度別3年以内の離職率の推移＞（単体）

入社年度	2019	2020	2021	2022	2023
離職率（％）	56.4	40.0	43.8	50.0	27.5

＜従業員持株会の加入者比率＞（連結）

年度末	2025
加入者比率（％）	82.8
加入者数（名）	844
対象者数（名）	1,019

〔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〕

当社の退職年金制度は、「確定給付企業年金（DB）」と「確定拠出年金（DC）」の混合型制度を採用しています。

当社担当部署から、四半期毎に確定給付企業年金の運用状況の報告を受けるほか、年に一度、確定給付企業年金の決算の報告、年金基礎率の決定を行う「年金会議」を開催しています。

さらに、上記の年金会議のほか、基本運用方針の策定と見直し、運用商品や運用方法の検証と見直し、及び運用機関に対するモニタリングなどを行う「年金運用会議」を開催することとしています。

〔原則3-1. 情報開示の充実〕

3-1（i）

当社は、経営理念・経営目標・行動指針を「いちよしの credo」として定め、また、1996年以来、中期経営計画を策定し、ホームページ等に公表しています。

3-1 (ii)

コーポレート・ガバナンスは、当社の経営が規律に基づき公平さを保って運営されることを目的とし、証券会社として求められる内部管理体制や適時開示の体制と相まって、当社の核にあるものです。

コーポレート・ガバナンスを企業経営の核として、実施してきた具体的方策については、数多くありますが、最も重要なものは、2003年6月に我が国に制度として導入されたばかりの「委員会等設置会社」（現在の「指名委員会等設置会社」）に移行したことです。

指名委員会等設置会社は、最もコーポレート・ガバナンスが機能する仕組みであると考えています。当社は以下の理由で指名委員会等設置会社に移行しました。

- ・経営の基本方針や業務執行上の重要な事項を決定し、取締役等の職務の執行を監督する機能（取締役会）と業務の執行機能（執行役）を分離して、経営の意思決定を迅速にして、業務の執行を機動的なものとするため。
- ・当社の健全な成長を図り、企業経営の透明性を高め、かつ株主の立場に立った経営を行い、よりガバナンスを強化するため。
- ・法律、会計、企業経営などの分野で造詣の深い社外取締役によって、幅広い意見を経営に活かすため。

3-1 (iii)

当社の取締役、執行役及び執行役員が受ける個人別報酬内容の決定は、報酬委員会で行われます。報酬委員会は、取締役3名（うち2名が社外取締役）で構成されています。その決定に関する方針及び手続は次の通りです。

・基本方針

取締役、執行役及び執行役員の経営意欲を向上させ、経営能力を最大限に発揮することにより会社業績に貢献することを基本方針とする。

・報酬の内容

当社の取締役、執行役及び執行役員が受ける報酬は、「月例基本報酬」、「業績連動報酬」、「株式関連報酬」及びその他「金銭以外の報酬」（単身赴任住宅補助等）とする。

・手続

報酬委員会が各取締役、執行役及び執行役員と年2回面談を行い、評価したうえで、各役員の報酬額を決定する。

なお、各役員の報酬の方針、手続等は定時株主総会招集ご通知や有価証券報告書等において開示しています。

3-1 (iv)

当社は指名委員会等設置会社であり、毎期、株主総会に提出する取締役の選任・解任議案については、独立社外取締役が過半数を占め、独立社外取締役が委員長を務める「指名委員会」で決定しています。

また、執行役の選任・解任は取締役会において行っています。

なお、具体的な方針、手続等は定時株主総会招集ご通知や有価証券報告書等において開示しています。

3-1 (v)

当社の取締役候補の選任及び取締役の解任にあたっては、指名委員会の定める基準に則り決定しています。

（指名委員会の定める取締役候補者の選任基準については、当社ホームページ上の「第84期 定時株主総会招集ご通知 17頁」にて、ご覧いただけます。<https://www.ichiyoshi.co.jp/stockholder/presentation>）

なお、取締役候補者の選任の理由は別表のとおりです。

また、当社の執行役の選任及び解任にあたっては、取締役会より委任された業務を執行する資質があることを基準としています。

〔補充原則3-1③〕

当社のサステナビリティに関する考え方については以下のとおりです。

当社の持続的な成長のベースになるのが「いちよしのクレド」です。

当社はクレドの経営理念である「お客様に信頼され選ばれる企業であり続ける」ことを実現するための経営目標を、「金融・証券界のブランド・ブティックハウス」を構築することとしています。

この目標の達成度合を計る指標として、お客様からの信頼のバロメーターであり、当社の持続的成長のための基礎体力である「預り資産」を、最重要経営指標にしています。

当社は、「預り資産」を拡大することにより、売買手数料中心の「フロー型ビジネスモデル」を脱却し、投信の信託報酬やファンドラップのフィーを中心としたお客様本位の「ストック型ビジネスモデル」への抜本的な転換を目指しています。

そのために以下の点にヒト、モノ、カネを集中的に投入しています。

1. アドバイザー、本社本部スタッフの質を向上するための研修
2. 東京を中心とした店舗網の拡充
3. 対面とデジタルを活用したハイブリッド外交、アドバイス
4. IFAチャネル活用のための いちよしIFA株式会社の設立
5. 「売れる商品でも、売らない信念」と「お客様独自のオーダーを仕立てる信念」の実行
6. いちよしグループの総合力による「トライアングル・ピラミッド経営」
いちよし経済研究所 (IRI)、いちよしアセットマネジメント (IAM)、いちよしビジネスサービス (IBS)、いちよしIFA (IFAK)
7. お客様目線の質の高い適合性重視のコンプライアンス
8. ハイレベルのコーポレートガバナンス体制
9. 「働きやすい・やりがいがある職場作り」

「ストック型ビジネスモデル」への転換の進捗状況を計る指標として「コストカバー率」を20年来採用しています。

「コストカバー率」は、当社の安定的な収入である投信の信託報酬とファンドラップのフィーで販売費・一般管理費の何パーセントをカバーできるかを示したものです。

これを採用し始めた2000年度のコストカバー率は7%程度、10年前の2015年度には32%程度、2025年度は84.3%と、着実に「コストカバー率」が上昇し、「ストック型ビジネスモデル」への転換が進んでいます。

〔企業理念〕

当社は、「今までの日本にない証券会社をつくらう」を合言葉に、企業理念の中心に「いちよしのクレド」（2006年制定、本報告書1. 基本的な考え方をご参照ください。）を置き、その実現に取り組んでいます。「クレド」とは「企業の信条や行動指針を記したもの」で、当社が社会に存在する意義についての全役職員共通の価値観となっています。

<サステナビリティ推進のための基本方針と運営体制>

当社では、より一層の取組みを強化するとともに、サステナブルな社会の実現に貢献するための基本的な考え方として「サステナビリティ基本方

針」を策定しております。

○サステナビリティ基本方針

「いちよしのクレド」の下、環境や社会、地域を取巻く様々な課題に取り組み、その発展に貢献することにより、金融・証券界において持続的に成長していくため、より強固なビジネスモデルの構築と企業価値の向上に努めます。

<重要課題(マテリアリティ)>

○社員のために

- ・社員の働きがいと醸成する企業文化の浸透とエンゲージメントの強化
- ・時代の変化に対応できる人材教育の充実と社員研修の強化
- ・ジェンダーに配慮した働きやすさの実現
- ・多様な働き方を考慮した人事、給与制度の構築

○お客様のために

- ・中長期分散投資による資産形成を重視した「ストック型ビジネスモデル」の進展
- ・お客様独自のオーダーにお応えできるリサーチ力、運用力、アドバイス力の強化
- ・お客様の利便性向上に資するサービス、デジタル化の強化

○株主のために

- ・実効性と透明性の高いガバナンス体制の維持・向上
- ・資本の有効活用と株主還元の実行
- ・職業倫理やコンプライアンスに反する行為に対する未然防止態勢の構築
- ・気候変動を含むリスク管理の強化

○社会のために

- ・CO2排出量削減への取組み強化
- ・地域貢献への取組み強化
- ・金融リテラシー向上への貢献
- ・SDGsに貢献する商品の開発、取扱い

1. 社員のために(人的資本について)

[補充原則2-4①]をご覧ください。

2. お客様のために(お客様本位の業務運営について)

いちよしグループは、「今までの日本にない証券会社をつくらう」を合言葉とし、「金融・証券界のブランド・ブティックハウス」を目指しています。当社は創業以来「お客様第一」を理念として業務を行ってきました。1990年代後半の「日本版金融ビッグバン」を契機に、「貯蓄から投資へ」の推進に向け、お客様の資産を安全・着実にじっくりと増やすために、お役に立てる証券会社を目指し、お客様本位の「ストック型ビジネスモデル」(資産管理型ビジネスモデル)への転換を図っております。

[いちよしグループの「トライアングル・ピラミッド経営」]

いちよしグループでは独自の「トライアングル・ピラミッド経営」を実践しています。「リサーチ」を基盤として、「商品・運用」、「リテール部門」、「法人部門」の正三角形4面体と土台である「バックアップ」でそれぞれを支えあうことにより、各部門及び関係各社の機能を最大限に発揮させることを目的とした経営スタイルです。さらに各部門のコ・ワーク(共同業務推進)によるシナジー効果により、お客様に「より良いサービス」、「より良い商品」、「より良い情報」をご提供し、その結果として、お客様の大切な金融資産の運用及び企業経営のお役に立つことになると考えております。

いちよしグループはこれからも、「売れる商品でも、売らない信念」と「お客様独自のオーダーを仕立てる信念」のもと、お客様本位のアドバイス活動を実践し、お客様本位の対面アドバイスにこだわり抜いた「金融・証券界のブランド・ブティックハウス」の実現を目指して参ります。

<お客様のためにやらないこと>

—売れる商品でも、売らない信念—

私たちは、お断りする事があります。

「いちよし基準」＝「個人のお客様向け商品についての原理原則」

- 公募仕組み債は取り扱いません。
- 債券は高格付けのみとし、不適格債は取り扱いません。
- 私募ファンドを取り扱いません。
- 個別外国株は、勧誘しません。
- 投信運用会社は、信頼性と継続性で選びます。
- 先物・オプションは勧誘しません。
- FX(外為証拠金取引)は取り扱いません。

私たちは、この「いちよし基準」を20年来守り続けています。

<お客様のために為すべきこと>

—お客様独自のオーダーを仕立てる信念—

私たちは、為すべき事があります。

- お客様ひとりひとりに最もふさわしい一着を仕立てあげる「デラー」のように、いちよし証券は、お客様のオンリーワンのパートナーとして長くお取引いただける会社を目指しています。
- お客様のニーズを十分にお聞きし、お客様のご意向に沿ったポートフォリオをご提案いたします。
- 市場変動やお客様のニーズの変化に応じて、ポートフォリオのアフターフォローに努めます。

3. 株主のために(資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について)

本報告書「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」をご参照ください。

[新中期経営計画「ターゲット5 <ONE TEAM>」]

2026年4月よりお客様本位の「ストック型ビジネスモデル」への転換をより一層加速させるべく、新中期経営計画「ターゲット5 <ONE TEAM>」(計画期間:2026年4月から2030年3月末までの4年間)をスタートしております。

新中期経営計画「ターゲット5 <ONE TEAM>」におきましては、「預り資産5兆円」、「ベース資産(ドリコレ)・準ベース資産(いちばん星&ミズナラ)等の預り資産全体に占める割合30%」、「コストカバー率100%」、「ROE15%」を目標値としております。

< ターゲット5 <ONE TEAM>の計画目標 >

項 目	数値目標 (2030年3月末)
預り資産	5兆円
ベース資産 (ドリコレ)・準ベース資産 (いちばん星 & ミズナラ) 等の預り資産全体に占める割合	30%
コストカバー率※	100%
ROE (自己資本当期純利益率)	15%

※コストカバー率 = (信託報酬 + ラップフィー) / 販売費・一般管理費

[剰余金の配当等の決定に関する方針と実績]

①剰余金の配当等の決定に関する方針

当社の配当は、業績連動型の配当方針を基本とし、配当性向をベースとした配当を行っておりますが、株主の皆様への適切な利益還元を継続して充実させていくことを目的として、純資産配当率 (DOE) についても勘案して配当額を決定しています。

具体的には、連結ベースでの配当性向 (50%程度) と純資産配当率 (DOE 2%程度) を配当基準とし、半期毎に算出された金額について、いずれか高いものを採用して配当金を決定しております。

②剰余金の配当の実績

①の配当方針に基づき、当期の剰余金の配当は、中間配当、期末配当ともに連結配当性向を算出基準として採用させていただきました。

また当社が、2025年8月18日に創立75周年を迎えたことを記念し、株主の皆様の日頃のご支援に感謝の意を表するため、創立75周年記念配当として、2025年9月末の株主に対して中間配当時に1株当たり10円、2026年3月末の株主に対して期末配当時に1株当たり10円、の合計年間20円とする方針を決定しております。

以上により、当期の1株当たりの配当金は中間配当30円 (うち記念配当10円)、期末配当59円 (うち記念配当10円) の年間89円とさせていただきます。

< 過去3年間 配当金推移 >

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
中間配当金	17円	17円	20円
期末配当金	17円	17円	49円
記念配当金	—	—	20円
年間配当金	34円	34円	89円

4. 社会のために (気候変動について)

・気候変動に係るリスク及び収益機会が当社の事業活動や収益等に与える影響

当社顧客の中長期的な資産運用において適正な資産評価と資産配分を実現するためには、投資対象企業による気候変動関連のリスクや収益機会に関する一貫性のある適切な情報開示が必要であり、これがなければ、当社顧客の金融資産運用に支障をきたす要因になります。その結果、顧客の金融資産運用の安定性や中長期パフォーマンスが低くなれば、当社との取引機会が減り、当社の業績が悪化することにつながります。

反対に、投資対象企業による一貫性のある適切な情報開示がなされれば、これによる当社顧客の金融資産運用の安定性や中長期パフォーマンスの向上が見込まれ、当社業績の拡大につながります。

こうした観点から、中小型成長株のリサーチに長年、特化している当社グループの(株)いちよし経済研究所 (IRI) においては、気候変動を含むESG達成に向けた対象企業の取組みをリサーチ銘柄選別の際の重要な基準の一つとし、そのリサーチ結果を当社顧客の資産運用に活かしています。

また、当社グループ会社のいちよしアセットマネジメント(株) (IAM) においても、IRIによるESG関連のリサーチ結果を投資信託運用に活かしています。

さらに、IAMはESG達成に向け積極的に取り組む企業を投資対象に組み入れた「いちよしSDGs中小型株ファンド」を運用しています。

従って、気候変動に係るリスク及び収益機会が当社の事業活動や収益等に与える影響を検証する有力な指標の一つは、当社の預り資産とIAMの公募投信運用資産残高の推移と考えています。

・TCFD提言に基づく気候変動への対応について

当社は、「サステナビリティ基本方針」を策定し、当社として取り組むべき課題を重要課題 (マテリアリティ) として特定しておりますが、そのうち「社会のために」として「CO2排出量削減への取組み強化」を掲げ、気候変動に取り組む社会の一員として貢献していきたいと考えております。

そして、この取組みを社内外に伝える気候関連財務情報開示の重要性に鑑み、気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) に賛同し、これに基づく情報開示の拡充にも取り組んで参ります。

(詳細につきましては当社ホームページをご参照ください。 <https://www.ichiyoshi.co.jp/sustainability/tcfd>)

①ガバナンス

当社は、業務執行の監督機能を有する取締役会の傘下に、サステナビリティ推進への取組みを企画・実行・検証・改善を行う会議体として「サステナビリティ推進会議」を設置しています。議長は執行役社長が務め、取締役会への定期的な報告を行います。事務局である「サステナビリティ推進室」は、専門部署として当社のサステナビリティ推進の中核を担います。

②戦略

気候変動が当社の事業に与えるリスクと機会のうち、リスクについては、低炭素経済への「移行」に関するリスクと、気候変動による「物理的」変化に関するリスクを想定し、また、機会については、「商品/サービス」、「市場」の側面を捉え、想定される状況や影響について検討いたしました。検証の結果、リスクについては当社の事業に重大な影響を与えるものではないと認識しておりますが、状況変化を監視し定期的な検証を続けて参ります。

③リスク管理

気候変動関連リスクは金融商品取引業者としての業務上のリスクに広範かつ複雑に関連することが想定されることから、当社の主要なリスクの一つとして全社的なリスク管理の協議機関である「リスク管理会議」にて管理を行います。リスク管理会議での協議の内容は「内部統制委員会」に報告され、同委員会での審議・検討を経て取締役会に報告されます。

④指標と目標

サプライチェーン排出量に関する国際的基準である温室効果ガス（GHG）プロトコル等との整合を図るため環境省と経済産業省が策定したガイドラインに基づき、当社のGHG排出量（Scope1、2）を算出しました。なお、当社では脱炭素社会の実現に向けて、当社のGHG排出量（Scope1、2）を2050年度までにネットゼロとすることを目標に掲げています。この指標と目標により気候変動のリスクと機会を評価し、当社の取組みの進捗状況などを測って参ります。

<GHG排出量（単位：t-CO2）>

	Scope1	Scope2	合計
2024年度	432	852	1,284
2025年度	416	859	1,275

（注）算定の対象は当社及び連結子会社。社員寮は対象外としています。

また当社は、事業活動におきましても、環境負荷の低減や脱炭素社会の実現への貢献に積極的に取り組んでいます。具体的には、冷暖房設定温度の管理、再生紙の活用、植物油インクの使用などを行うとともに、CO2を排出するヒトの移動そのものを減らすべく、社内外のオンライン会議の推進やオンラインでのお客様向けセミナーの開催を促進しています。また、お客様の各種手続きのオンライン化も含め、全社的にペーパーレスも推進しています。

これらの取組みに加えて、本業である金融サービスの提供による貢献が困難な領域に関しては、「いちよしのクレド」の考えに基づいた寄付活動等（「いちよしマングローブの森プロジェクト」等）による気候変動対応を含めた社会貢献へのアプローチを20年以上にわたり、行っています。

○いちよしマングローブの森プロジェクト（2009年度から累計植林数530,000本）

温暖化被害の対策となる天然の堤防、マングローブの植林・保全活動を支援しています。

○人道医療支援プロジェクト（2009年度から小児用予防接種ワクチン約1,200,000人相当）

基礎的な医療の提供や保健機関の再構築、現地スタッフの育成等を支援しています。

○いちよし盲導犬育成プロジェクト（2005年度から8頭がデビュー）

盲導犬の育成や視覚障がいリハビリテーション事業を支援しています。

○校舎建設プロジェクト（1996年度から東アジアを中心に9カ国14校建設）

途上国で暮らす子どもたちの学習環境の改善、整備を支援しています。

・本社ビル屋上菜園プロジェクト・・・Edible KAYABAENのパートナーとして、子どもたちの自然活動を支援しています。

・金融教育プロジェクト・・・中高生を対象に、金融や将来のキャリアを考えるための教育に取り組んでいます。

・いちよしSDGs中小型株ファンド・・・SDGsの達成に関連した事業を展開する国内中小型株式に投資しています。

当社はこれからも引き続き、「いちよしのクレド」の下、環境や社会、地域を取り巻く様々な課題に取り組み、サステナブルな社会の実現に貢献して参ります。

[補充原則4-1①]

当社の取締役会の権限や役割については、取締役会規程に詳細な定めをおいていますが、基本的な機能は、「当社の経営の意思決定機関として法定事項を決議するとともに、経営の基本方針並びに業務執行上の重要な事項を決定あるいは承認し、取締役及び執行役の職務の執行を監督する」ということです。

執行役は、取締役会の決議により選任され、執行役規程により業務執行の範囲・内容を定めています。任期は1年です。役付き執行役（執行役会長、執行役社長、執行役副社長、執行役専務、執行役常務）及び代表執行役の選定も取締役会の決議により行われます。

[原則4-8. 独立社外取締役の有効な活用] [補充原則4-8①] [補充原則4-8②]

独立社外取締役が会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように役割・責務を果たすために、「執行に従事しない取締役の会議」及び「独立社外取締役の会議」を設置しています。また、「独立社外取締役の会議」においては筆頭独立社外取締役を選任しており、経営陣との連絡・調整や独立社外取締役間の連携に貢献しています。

[原則4-9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質]

当社の社外取締役の要件は、会社法で定められる社外取締役の要件にとどまらず、東京証券取引所が定める独立役員の要件をも満たし、かつ当社指名委員会が定める社外取締役候補の選任基準に合致していることが必要であり、これに基づいて選任されています。

当社の社外取締役からは公正かつ客観的な立場での意見が述べられ、それぞれ本報告書に添付のスキル・マトリックス記載のとおり経験及び専門性を当社の経営に活かしています。

[補充原則4-11①]

当社の取締役会は、社内取締役及び社外取締役について、スキル・マトリックスに記載のとおり経験及び専門性のある方々を選任することを基本とし、知識、経験、能力のバランス、多様性を保っています。

又、取締役の人員の上限を10名としています。

[補充原則4-11②]

当社の取締役における他の上場会社の役員の兼任の状況については、定時株主総会招集ご通知や有価証券報告書等において開示しています。

[補充原則4-11③]

当社の取締役会は、コーポレートガバナンス・コード制定以前より、指名委員会等設置会社として、経営と執行を分離した体制の下で、社外取締役と執行部門との間で十分な意見交換がなされ、これに基づき運営されてきました。現在も取締役会では、自由闊達な議論が常時行われており、社外取締役の指摘に執行部門が耳を傾け、社外取締役から見て追加情報が必要な案件については継続審議とするなど、透明性が確保された適切な運営がなされております。

さらに、こうした取締役会の実効性をより強化するために、当社では以下のような諸施策をとっております。

(1) 執行に従事しない取締役の会議・独立社外取締役の会議の開催

独立かつ客観的な観点から経営を監督することを目的として、取締役会長を議長とした執行に従事しない取締役のみで構成する会議を設置

し、さらに、独立かつ客観的な観点から経営にかかる情報交換・認識共有を図ることを目的として、筆頭独立社外取締役を議長とした独立社外取締役のみで構成する会議を設置し、随時開催しております。

執行に従事しない取締役の会議では、経営に関する事項に加え、証券業界、経済・社会情勢等、幅広い事項について意見・情報を交換し、自由な討論を行うことによって、取締役会の議論がより実効性を強化できるよう努めており、当事業年度は15回開催して、主に日米の政策金利の行方や政治の動きがマーケットに与える影響、最重要経営指標である預り資産及びコストカバー率の動向、人材活用、社会貢献活動等について議論を行いました。

独立社外取締役の会議は、当事業年度に3回開催し、経営全般に関する事項について忌憚のない議論を行いました。

(2)取締役会の実効性に関するアンケートの結果概要

当社は、取締役会が適切に機能しているかを検証し、その結果を踏まえ問題点の改善や長所の強化等の適切な措置を講じていくという継続的なプロセスにより、取締役会の実効性の向上を図ることを目的として、2017年以来毎年、全取締役を対象に取締役会の実効性に関するアンケート(33項目)を実施しております。

その結果、当社取締役会は、指名委員会等設置会社としての特徴を活かし、取締役会の構成、運営、議案の選定、審議の内容等において、業務執行の決定と執行役等の職務の執行の監督とが適切に遂行され、実効性を確保していることが確認されました。

2025年度における取締役会全体の実効性については、取締役会は適正に運営されており、各取締役の知識、経験を活かして活発な審議が行われ、職務執行の監督が有効に機能していると評価しています。

なお、当社は、日本コーポレート・ガバナンス研究所が東証プライム市場上場会社を対象に行う、取締役会の実効性の評価も含んだ「コーポレート・ガバナンスに関するアンケート調査」で、調査内容を刷新し、配点を大きく変更して2019年からスタートした第2期調査においても、「JCGインデックス」ランキング19位に選定されています。(2024年 18位)

[補充原則4-14②]

当社は取締役の資質能力の維持向上のためのトレーニングが必要と考えており、この方針の下、社内取締役については、金融・資本市場、官界、政界、ジャーナリズムの各領域に精通した当社の各種アドバイザーより随時行われているレクチャー、当社が各界の専門家を招聘して組織する勉強会へ出席、外部のセミナーに出席や当社顧問弁護士による法律面での研修など、様々な形でトレーニングを実施しています。

[原則5-1. 株主との建設的な対話に関する方針]

・株主からの問い合わせ等についての体制

広報室を担当する役員及び総務部を担当する役員が任にあたります。個人の株主からの電話による問い合わせに応答する場合、あるいは面談する場合は、広報室と総務部が窓口となって対応しています。スチュワードシップコードが適用される機関投資家からの問い合わせやIRミーティングについては、広報室が窓口になり、広報室担当役員、事案に応じて社長が対応します。

・個人の株主の方々向け直接的IR活動

定時株主総会での社長によるIRを加味した「事業のご報告」を行い、質疑応答にも十分時間をかけています。さらに、定期的ではございませんが、個人投資家向けの会社説明会に参加したり、また「ビジネスレポート」(半期毎の会社の概況やトピックスについてまとめた冊子)を送付しています。

・機関投資家株主向け直接的IR活動

国内機関投資家向けに半期に1度「機関投資家向け決算説明会」を開催しています。海外の機関投資家向けには、「海外IR」として原則、社長が年1回訪問し、説明やディスカッションを行っています。さらに、海外の機関投資家とテレフォンカンファレンスを設営したり、内外の機関投資家の当社への訪問を受けて説明やディスカッションを行っています。なお、「インベスターズガイド」(日本語版、英語版)を毎年作成し、それぞれ内外の機関投資家への配布やIRミーティングに使用しています。

・情報開示会議の設置

これらの情報開示に際して、「情報開示会議」が設置されており、当社がプレスリリースや適時開示を行う場合に、その開示される書類を、この会議に諮り承認を得る手続きとしています。情報開示会議規程に定めをおくこの手続きを経ることによって、タイムリーで透明性の高い情報開示が図られています。

[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	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	2026年4月1日

該当項目に関する説明

当社は、かねてより、株主を始めとするあらゆるステークホルダーの期待に応えるため、中長期的な企業価値の向上を計り持続的な成長の実現を目指し、P/L(損益計算書)の売上や利益水準を意識するのみでなく、B/S(バランスシート)をベースとする資本コストや資本収益性を十分に意識した経営に取り組んで参りました。

B/Sをベースとした企業価値の指標の一つであるPBR(株価純資産倍率)は、ROE(自己資本利益率)とPER(株価収益率)の積で求められますが、当社は、ROEの向上、特に自己資本比率を高い水準で維持した上での資本収益性の向上が、PBRの改善のためにも最も重要であると考えております。

具体的には、当社の経営目標であるお客様本位の「ストック型ビジネスモデル」の確立を目指す中で、中長期的に継続して資本コストを上回る資本収益性を達成し持続的成長を実現するために、安定収益の源泉となる投資信託やラップを中心とした預り資産の拡大を計っております。

また、預り資産の増加と営業収益の増加は相関関係にあることが検証されていることから、この預り資産の拡大こそが営業収益を増加させると考えております。そして、この営業収益のなかでも信託報酬やラップフィー等のいわゆる安定収益の増加がコストカバー率(安定収益の販売費・一般管理費に対する比率)を高め、ROEの向上に繋がります。PBRの向上に資すると考えております。

よって、「預り資産残高」とストック型ビジネスモデル確立の進捗状況を計る指標としての「コストカバー率」を経営の最重要指標としており、中期経営計画におきましても目標値として掲げております。

新中期経営計画「ターゲット5 <ONE TEAM>」におきましては、「預り資産5兆円」、「ベース資産(ドリコレ)・準ベース資産(いちばん星&ミズ

ナラ)等の預り資産全体に占める割合30%」、「コストカバー率100%」、「ROE15%」を目標値としております。

< ターゲット5 <ONE TEAM>の計画目標 >

項 目	数値目標 (2030年3月末)
預り資産	5兆円
ベース資産 (ドリコレ)・準ベース資産 (いちばん星&ミズナラ)等の預り資産全体に占める割合	30%
コストカバー率※	100%
ROE (自己資本当期純利益率)	15%
※コストカバー率 = (信託報酬+ラップフィー) / 販売費・一般管理費	

「ターゲット5 <ONE TEAM>」の詳細につきましては、以下のホームページをご参照下さい。

<https://www.ichiyoshi.co.jp/about/plan>
(英文ページ: <https://www.ichiyoshi.co.jp/english/plan>)

2. 資本構成

外国人株式保有比率 更新	20%以上30%未満
---------------------------	------------

[大株主の状況] 更新

氏名又は名称	所有株式数 (株)	割合 (%)
US BANK NATIONAL ASSOCIATION JP ACCTS TS (常任代理人 株式会社三菱UFJ銀行)	6,053,700	18.82
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	3,432,500	10.67
株式会社野村総合研究所	879,968	2.73
いちよし証券従業員持株会	663,231	2.06
ヨシダ トモヒロ	494,900	1.53
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)	481,356	1.49
JP MORGAN CHASE BANK 385781 (常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部)	468,286	1.45
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	389,200	1.21
ジャフコ グループ株式会社	300,000	0.93
武樋 政司	182,800	0.56

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

大株主の状況は2026年3月末現在です。

- 上記大株主のほか当社所有の自己株式5,770千株があります。
- 2026年3月26日付 (報告義務発生日 2026年3月18日) で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、ミリ・キャピタル・マネジメント・エルエルシー (MIRI Capital Management LLC) が次のとおり株式を保有している旨が記載されているものの、当社として2026年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記「大株主の状況」には含めておりません。なお、大量保有報告書の変更報告書に基づき、主要株主の異動を確認したため、2025年11月18日付で臨時報告書 (主要株主の異動) を提出しております。

名 称	保有株券等の数	株券等保有割合
ミリ・キャピタル・マネジメント・エルエルシー (MIRI Capital Management LLC)	5,868千株	15.47%

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	証券、商品先物取引業
直前事業年度末における (連結) 従業員数 更新	1000人以上
直前事業年度における (連結) 売上高	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10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	指名委員会等設置会社
------	------------

[取締役関係]

定款上の取締役の員数	10名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	7名

[社外取締役に関する事項]

社外取締役の人数	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
五木田 彬	弁護士											○
平野 英治	他の会社の出身者								△			
沼田 優子	学者								△			
酒井 由香里	他の会社の出身者											○

※ 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	所属委員会			独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
	指名委員会	報酬委員会	監査委員会			
五木田 彬	○		○	○	同氏は、五木田・三浦法律事務所の弁護士及び三和ホールディングス株式会社の社外取締役を務めています。	同氏は社外取締役選任基準を満たし、元検事及び弁護士としての専門的かつ豊かな知識と経験を有しており、当社の経営への幅広い助言による貢献及び監督機能強化を期待して社外取締役に選任しました。また、同氏及びその近親者は、当社関係会社の業務執行者、当社の主要取引先の業務執行者、あるいは当社の主要株主もしくはその業務執行者ではなく、当社と役員報酬以外の金銭等の授受は存在しません。以上から、一般株主と利益相反が生ずるおそれがないと判断し、同氏を独立役員として指定しました。 なお、同氏は筆頭独立社外取締役に選任されています。
平野 英治	○		○	○	同氏は、メットライフ生命保険株式会社取締役副会長及びリケンNPR株式会社の社外取締役を務めています。 同氏は、2014年10月より2017年9月までの3年間、当社の顧問の職にありました。	同氏は社外取締役選任基準を満たし、元日本銀行理事(国際金融担当)としての金融・証券界に対するグローバルで豊かな知見とその後の会社経営の経験を活かし、当社の経営への幅広い助言による貢献及び監督機能強化を期待して社外取締役に選任しました。同氏は、2014年10月より2017年9月までの3年間、当社の顧問の職にありましたが、同氏に対して当社から支払われた報酬は年間約360万円と多額でないため、社外取締役としての独立性は担保されているものと判断いたしました。また、同氏及びその近親者は、当社関係会社の業務執行者、当社の主要取引先の業務執行者、あるいは当社の主要株主もしくはその業務執行者ではなく、当社と役員報酬以外の金銭等の授受は存在しません。以上から、一般株主と利益相反が生ずるおそれがないと判断し、同氏を独立役員として指定しました。
沼田 優子		○	○	○	同氏は、明治大学専門職大学院グローバル・ビジネス研究科専任教授及び日本航空電子工業株式会社の社外取締役を務めています。 同氏は、2013年より当社のアドバイザーの職にありましたが、2022年3月末をもって契約を満了しております。	同氏は社外取締役選任基準を満たし、日米金融機関の経営戦略の研究者として専門的かつ豊かな知識と経験を有しており、これらの知見と女性の視点をも踏まえた当社の経営への幅広い助言による貢献及び監督機能強化を期待して社外取締役に選任しました。同氏は、2013年より当社のアドバイザーの職にありましたが、2022年3月末をもって契約を満了しております。また、同氏に対して当社から支払われた報酬は年間約360万円と多額でないため、社外取締役としての独立性は担保されているものと判断いたしました。また、同氏及びその近親者は、当社関係会社の業務執行者、当社の主要取引先の業務執行者、あるいは当社の主要株主もしくはその業務執行者ではなく、当社と役員報酬以外の金銭等の授受は存在しません。以上から、一般株主と利益相反が生ずるおそれがないと判断し、同氏を独立役員として指定しました。
酒井 由香里		○		○	同氏は、大平洋金属株式会社の社外取締役、トーヨーカネツ株式会社及び株式会社SmartHRの社外取締役(監査等委員)を務めています。	同氏は、社外取締役選任基準を満たし、幅広い業種における社外役員としての専門的かつ豊かな知識と経験を有しており、これらの知見と女性の視点をも踏まえた当社の経営への幅広い助言による貢献及び監督機能強化を期待して社外取締役に選任しました。また、同氏及びその近親者は、当社関係会社の業務執行者、当社の主要取引先の業務執行者、あるいは当社の主要株主もしくはその業務執行者ではなく、当社と役員報酬以外の金銭等の授受は存在しません。以上から、一般株主と利益相反が生ずるおそれがないと判断し、同氏を独立役員として指定しました。

[各種委員会]

各委員会の委員構成及び議長の属性					
	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)
指名委員会	3	1	1	2	社外取締役
報酬委員会	3	1	1	2	社外取締役
監査委員会	3	0	0	3	社外取締役

[執行役関係]

執行役の人数	2名
--------	----

兼任状況					
氏名	代表権の有無	取締役との兼任の有無			使用人との兼任の有無
			指名委員	報酬委員	
玉田 弘文	あり	あり	×	×	なし
山崎 昇一	あり	あり	×	×	なし

[監査体制]

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

当該取締役及び使用人の執行役からの独立性に関する事項
監査委員会の職務を補助する組織として監査委員会室を設けています。 監査委員会室には、監査委員会の職務を補助する使用人を配置し、監査業務を補助することとしています。 また、執行役からの独立性を確保するため、監査委員会室の使用人の異動、考課、懲戒処分に関しては、監査委員会または監査委員会が選定する監査委員の承認を得ることとしています。

監査委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況
<監査委員会と会計監査人の連携状況> 監査委員会は、会計監査人より年間監査計画の提出を受け、監査方針や重点監査項目等についての報告を受けています。会計監査人より監査結果や内部統制システムの状況について定期的に報告を受けるほか、適宜会計監査人と意見交換を行うなど、緊密な連携を維持しています。
<監査委員会と内部監査部門の連携状況> 監査委員会は、内部監査部及び検査部（以下「内部監査部門」という）より、内部監査・検査方針及び計画の提出を受けています。また、内部監査・検査の結果につきましては、原則月1回以上開催する監査委員会において、内部監査報告書・検査報告書の提出、及び詳細な内容説明を受けるほか、必要に応じて内部監査部門と適宜会合を設け、情報の共有化を図るなど、監査機能の有効性・効率性の確保に努めています。

[独立役員関係]

独立役員の人数	4 名
---------	-----

その他独立役員に関する事項
独立役員の資格を満たす社外取締役を全て独立役員に指定しています。

[インセンティブ関係]

取締役・執行役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況

業績連動報酬制度の導入、ストックオプション制度の導入

該当項目に関する補足説明

業績連動報酬は、連結経常利益、連結当期純利益をベースに支払総額を決めた上、各役員と面談し業績貢献度、職務執行状況を評価し、当該支払総額の範囲内で、担当職務別及び役位別に各人の報酬額を決定しています。

株式関連報酬は支給に伴う経営上の効果等を総合的に考慮の上、個人別に決定しています。

また、2026年3月18日に、当社及び当社子会社の役員を対象に、株式交付信託を活用した業績連動型株式報酬制度の導入を決議いたしました。

2026年度から開始する中期経営計画の対象期間における業績目標の達成状況に応じて、予め定める株式交付規程に基づき、役員に対して、原則として中期経営計画終了後に当社株式及び当社株式の換価処分金相当額の金銭を交付および給付するものです。

ストックオプションの付与対象者

社内取締役、執行役、従業員、子会社の取締役、子会社の従業員、その他

該当項目に関する補足説明

業績向上へのインセンティブを高めるとともに優秀な人材の確保を目的として実施しています。

[取締役・執行役報酬関係]

(個別の取締役報酬の) 開示状況

個別報酬の開示はしていない

(個別の執行役報酬の) 開示状況

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明 更新

2026年3月期における役員報酬等の内容は、取締役7名に対して259百万円(うち、社外取締役4名に対して、79百万円)でした。

連結報酬等の総額が1億円以上である者が存在しないため、役員ごとの連結報酬等の総額は開示しておりません。

役員報酬の額については、有価証券報告書、事業報告において開示しており、これらの開示書類は当社ホームページ上でもご覧いただけます(事業報告は、「第84期 定時株主総会招集ご通知 54頁」にて、ご覧いただけます。<https://www.ichiyoshi.co.jp/stockholder/presentation>)。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

・基本方針

取締役、執行役及び執行役員の経営意欲を向上させ、経営能力を最大限に発揮することにより会社業績に貢献することを基本方針とする。

・報酬の内容

当社の取締役、執行役及び執行役員が受ける報酬は、「月例基本報酬」、「業績連動報酬」、「株式関連報酬」及びその他「金銭以外の報酬」(単身赴任住宅補助等)とする。

・各報酬の決定に関する方針

報酬委員会において以下の報酬を決定する。

(i) 月例基本報酬

月例基本報酬は、経済情勢、当社の状況、従業員の給与水準、各取締役・執行役・執行役員の職務の内容等により各々の基本報酬の水準を設定し、各役員と面談し経営戦略の実行度、経営貢献度、業務成績等を評価して、各人の報酬額を決定する。

(ii) 業績連動報酬

業績連動報酬は、連結経常利益、連結当期純利益をベースに支払総額を決めた上、各役員と面談し業績貢献度、職務執行状況を評価し、当該支払総額の範囲内で、担当職務別及び役位別に各人の報酬額を決定する。

(iii) 株式関連報酬

株式関連報酬は支給に伴う経営上の効果等を総合的に考慮の上、個人別に決定する。

また、2026年3月18日に、当社及び当社子会社の役員を対象に、株式交付信託を活用した業績連動型株式報酬制度の導入を決議いたしました。

2026年度から開始する中期経営計画の対象期間における業績目標の達成状況に応じて、予め定める株式交付規程に基づき、役員に対して、原則として中期経営計画終了後に当社株式及び当社株式の換価処分金相当額の金銭を交付および給付するものです。

(iv) 金銭以外の報酬

単身赴任住宅補助等の金銭以外の報酬については、業務上及び社会通念上必要と判断される場合に、個人別に決定し支給するものとする。

[社外取締役のサポート体制]

社外取締役に対する連絡及び報告につきましては、以下の体制となっています。

取締役会、報酬委員会及び指名委員会に関する連絡及び報告は、秘書室にて対応しています。

監査委員会に関する連絡及び報告は、監査委員会室にて対応しています。

各種会議へ出席する体制としており、出席できなかった会議についての資料等は、担当部署より社外取締役へ送付することにより、情報の共有化が図れる体制としています。

[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

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
----	----	----	----	----	----

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数

0名

その他の事項

記載対象者はおりません。

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

<企業統治の体制の概要>

当社は、経営の効率性の向上とガバナンス機能の強化を図るため、経営の業務執行と経営の監督機能という役割を明確に分離した組織形態である指名委員会等設置会社制度を採用しています。

経営の業務執行は、取締役会により選任された執行役が行います。また、執行役の指示の下で業務を執行する執行役員制度を設け、少数の執行役による迅速な意思決定と業務執行力の強化を図っています。

経営の監督機能は、社外取締役が過半数を占める取締役会が行います。

また、当社及び子会社各社における内部統制に関する一元的な管理体制を構築するため、内部統制委員会を設けています。

① 取締役会

社内取締役3名と社外取締役4名で構成されています。取締役会では、経営の意思決定機関として法令または定款に定める事項を決議するとともに、経営の基本方針並びに経営における重要な事項を決定あるいは承認し、取締役及び執行役の職務の執行を監督しています。取締役会は、原則として毎月1回開催します。

② 執行役会

執行役2名をもって構成されています。執行役会では、取締役会より委任された事項を決議するとともに、各執行役間の調整と意思統一を図ることにより、業務執行の推進を図っています。執行役会は、原則として毎月2回開催します。

各種委員会について

当社は指名委員会等設置会社制度を採用しているため、社外取締役が過半数を占める法定の三委員会を設置しています。各委員会の構成及び役割等については、以下のとおりです。

<法定三委員会>

① 指名委員会

取締役会長と社外取締役2名で構成されており、委員長は社外取締役が務めています。指名委員会では「指名委員会規程」に基づき、株主総会に議案として提出する取締役の選任及び解任について審議・決定しています。指名委員会は、原則として毎年2回以上開催します。

② 監査委員会

社外取締役3名で構成されています。監査委員会では、取締役及び執行役の職務執行の監査並びに監査報告の作成、株主総会に議案として提出する会計監査人の選任及び解任並びに会計監査人を再任しないことについての決定等を行います。また、監査委員会が定めた監査方針、職務の分担等に従い、取締役及び執行役の意思決定の適法性・妥当性の監査、内部統制システムの整備状況等についての監査を行っています。監査委員会は、原則として毎月1回以上開催します。

③報酬委員会

取締役会長と社外取締役2名で構成されており、委員長は社外取締役が務めています。報酬委員会では「報酬委員会規程」に基づき、取締役、執行役及び執行役員が受ける個人別の報酬等の内容について審議・決定しています。報酬委員会は、原則として毎年2回以上開催します。

＜その他委員会＞

①経営委員会

取締役及び執行役の中から取締役会議長が指名する者をもって構成されています。経営委員会は、取締役会の諮問機関として、円滑な会社経営が行われることを目的として経営に関する重要事項、緊急を要する事項を審議し、取締役会に報告します。

②内部統制委員会

社内取締役3名と監査委員長で構成されています。内部統制委員会では、当社及び子会社各社における内部統制に関する一元的な管理体制を構築するため、内部統制方針の策定及び内部統制に関する個別重要事項等の審議を行っています。内部統制委員会は、原則として毎月1回開催します。

③執行に従事しない取締役の会議

当社グループ及び証券業界並びに経済社会等の幅広い情報交換等をするために、取締役会長を議長とし、その他4名の社外取締役で行っています。

④独立社外取締役の会議

独立した客観的な立場に基づいて情報交換・認識共有を図り、取締役会においてより積極的な議論を行うことにより、取締役会の有効性に貢献しています。また、筆頭独立社外取締役を選任しています。

＜その他の会議体＞

サステナビリティへの取組みの企画・実行・検証・改善を行う「サステナビリティ推進会議」を設置し、内部統制委員会の下部組織として、「リスク管理会議」（全社的なリスク管理に関する事項について協議・対応する）、「統括コンプライアンス会議」（コンプライアンス会議の検討事項等についてアドバイスを行い、決定事項等の検証を行う）及び「コンプライアンス会議」（部署ごとのリスクの洗い出しや検討、周知事項の徹底等を行う）を設置しています。また、執行役による決議機関として、「情報開示会議」（重要な情報が発生した場合に、ステークホルダーに対し、適正に網羅的かつ適時な情報開示体制を整備し運用する）及び「IT会議」（システム投資やその運用に関する事項及び情報セキュリティに関する事項を審議する）等を適宜開催しています。

＜社外取締役のコーポレート・ガバナンスにおいて果たす機能・役割及び内部監査、監査委員会監査、会計監査との相互連携並びに内部統制部門との関係＞

当社社外取締役は、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立性、中立性を持つ立場から経営の監督機能を果たす役割、及び専門的な知識・経験等を経営全般に活かす役割を担っています。

当社は指名委員会等設置会社制度を採用しており、法定三委員会は3名以上の委員で構成され、その過半数は社外取締役となっています。

社外取締役は、取締役会や経営委員会等において業務執行部門の各種報告を受けるとともに、内部監査部門、内部統制部門及び会計監査人等との意見交換や議論を通じて連携を図り、経営監視機能の充実と確保に努めています。

＜会計監査の状況＞

2026年3月期に会計監査業務を執行した公認会計士は、森重俊寛氏、市川克也氏であり、所属する監査法人はEY新日本有限責任監査法人でした。監査業務に係る補助者の構成は、公認会計士4名、その他の補助者17名でした。

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

指名委員会等設置会社は、当社が推進して参りました経営意思決定の透明性・機動性、業務執行の迅速性・実効性、及び業務執行に対する監督強化など、コーポレート・ガバナンス体制として最も相応しい形態であると判断し、2003年6月より採用しています。

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	電子提供制度そのものの株主の皆様への認知度や株主の皆様にとっての利便性に鑑み、本株主総会(2026年6月開催)におきましては、議決権をお持ちの株主の皆様全員に一律に電子提供制度の導入前と同様、書面での「招集ご通知」をウェブ上でのご提供と併せてお送りしており、株主総会の日の23日前に発送しています。 当社ウェブサイトにおける電子提供については、株主総会の日の1ヵ月以上前に開始しています。
集中日を回避した株主総会の設定	2001年から、多くの株主の方に出席していただけるよう株主総会を土曜日に開催しています。
電磁的方法による議決権の行使	株主総会に出席できない株主の方でも議決権を行使できるよう、インターネットによる議決権電子行使を導入しています。
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	2008年6月開催の株主総会より、株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームをご利用いただいています。
招集通知(要約)の英文での提供	英文の招集ご通知を作成し、当社ホームページに掲載しています。
その他	いち早い情報提供の観点から、株主総会の日の1ヵ月以上前に招集ご通知の和文及び英文を当社ホームページに掲載しています。 株主総会においては、当社をより理解していただくため、決算の状況はもとより業績の推移や今後の計画など分かりやすく説明を行うなど、積極的なディスクロージャーに努めています。 また、単元株(100株)以上をお持ちの株主様に、カレンダーをお送りしています。

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	当社は、株主、お客様を始めとするあらゆるステークホルダーのために、当社の状況を的確かつ迅速に開示していくことが経営の重要課題であると認識し、金融商品取引法その他の法令・諸規則、ならびに当社のクレド(経営理念・経営目標・行動指針)に則り、正確、公平かつタイムリーな情報開示に努めています。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	定期的ではありませんが、個人投資家向けの会社説明会に参加し、経営戦略、財務状況、配当政策など資本政策等についての説明を行っています。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	2000年より経営戦略、財務状況、配当政策など資本政策等についての説明会をアナリスト及び機関投資家向けに年2回開催しています。 なお、2020年からの開催につきましては、感染拡大防止の観点から、状況に応じて資料開示のみの場合もございます。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	代表者自身が海外の機関投資家を訪問し(2005年から2009年は英国及び米国、2013年から2016年は米国、2017年から2019年は英国、コロナ禍での自粛を経て、2022年からは米国を訪問)、海外IRを実施いたしました。 また、ホームページに英語版のページを設け、財務資料やプレスリリースを開示しています。更に、海外機関投資家からのヒアリング目的の来訪を積極的に受け入れ率直な意見交換を行っています。電話による現地からの問合せにも対応しています。海外IRにつきましては、今後も継続して実施する予定となっています。	あり

IR資料のホームページ掲載	当社ホームページにて、有価証券報告書、適時開示資料、決算説明資料、株主総会資料、インベスターズガイド等、IRに関する資料を積極的に掲載しています。また、適時開示資料、決算説明資料、株主総会招集ご通知、インベスターズガイドについては、英文資料も掲載しています。
IRに関する部署 (担当者) の設置	広報室にて対応しています。
その他	ビジネスレポートやその他の簡易版の会社案内なども作成しています。

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	2006年3月24日に当社グループのクレド (経営理念、経営目標、行動指針) を制定し、主要なステークホルダーについてそれぞれを尊重することを宣言するとともに具体的な行動指針を定めています。

環境保全活動、CSR活動等の実施

当社は「今までの日本にない証券会社をつくらう」を合言葉に、企業理念の中心に「いちよしのクレド」(2006年制定)を置き、その実現に取り組んでいます。「クレド」とは「企業の信条や行動指針を記したもの」で、当社が社会に存在する意義についての全役職員共通の価値観となっています。

ESG、SDGsにつきましても、この「いちよしのクレド」の考え方に基づいて、以下のとおり取り組んでいます。

「いちよしの存在価値」 一人一人のお客様のお役に立つことにより、地域社会と証券市場の発展に貢献する

【社員のために】

- 働きやすい・やりがいがある職場作り
 - ・仕事と家庭の両立支援制度
 - ・復職アシスト制度
 - ・健康管理体制
 - ・FC制度
 - ・再雇用制度
 - ・リターン・トゥー・ワーク制度(退職者再雇用制度)
 - ・傷病積立特別休暇制度
 - ・集合研修や自己成長プログラムの充実
- 女性活躍推進制度・女性管理職登用
 - ・管理職を目指す女性を増やす為、次期管理職層及び管理職層の研修の実施
- エンゲージメントサーベイの実施

【お客様のために】

- お客様本位のストック型ビジネスモデル
- 売れる商品でも、売らない信念
- お客様独自のオーダーを仕立てる信念
- 経済・金融の変化へ対応(低金利時代の運用)
- フィンテックの進展への対応(ハイブリッド営業、生産性向上)
- 銀行・証券界の変革への対応(顧客本位の業務運営)
- 人生100年時代への対応(健康寿命伸長での資産管理)

【株主のために】

- 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応
- 株主還元の考え方
- コーポレート・ガバナンス
 - ・2001年より株主総会を土曜日に開催
- 指名委員会等設置会社・執行役員制度
 - ・2003年6月より委員会等設置会社(現在の指名委員会等設置会社)制度導入
 - ・2009年2月より執行役員制度導入
- コンプライアンス体制
 - ・法令遵守と違反の報告
 - ・公正な金融取引の徹底
 - ・2006年よりお客様本位の7つのいちよし基準に基づく「売れる商品でも、売らない信念」の実施
 - ・贈収賄の防止
 - ・マネーロンダリングの防止
- リスクマネジメント
 - ・リスク管理体制の整備・強化
 - ・財務の健全性と透明性の確保
 - ・環境・社会リスクへの対応

【社会のために】

- マングローブの森プロジェクト
 - ・2009年より累計植林数530,000本
- 盲導犬育成プロジェクト
 - ・2005年より盲導犬8頭がデビュー
- 人道医療支援プロジェクト
 - ・2009年より小児用予防接種ワクチン約1,200,000人相当
- 校舎建設プロジェクト
 - ・1996年より東アジアを中心に9ヶ国に14校建設
- 環境保全(再生紙・冷暖房)
- 本社ビル屋上菜園プロジェクト
- TCFD提言に基づく情報開示
- デコ活アクションの推進
- 地域の行事や清掃、美化活動等の参加
- 金融教育プロジェクト
- いちよしSDGs中小型株ファンドの募集

(各取り組みの詳細につきましては当社ホームページにてご覧いただけます。

<https://www.ichiyoshi.co.jp/sustainability>)

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	ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等につきましては、2009年2月1日にディスクロージャーポリシーを制定し、情報開示の基本方針等を定めています。																								
その他	女性の活躍に関する現状・取り組み等について 当社では、女性がいいきと活躍し、管理職を目指すための雇用環境の整備に取り組んでおり、継続勤務年数の男女差縮小に向けた環境整備と管理職に占める女性割合を高めるための施策を実施しています。 当社では、2026年3月31日現在で、6名の女性支店長・部長を含む48名の女性が管理職となっています。 <当社の管理職に占める女性割合> <table border="1"> <tbody> <tr><td>2015年3月末</td><td>5.8%</td></tr> <tr><td>2016年3月末</td><td>8.5%</td></tr> <tr><td>2017年3月末</td><td>8.7%</td></tr> <tr><td>2018年3月末</td><td>9.4%</td></tr> <tr><td>2019年3月末</td><td>9.8%</td></tr> <tr><td>2020年3月末</td><td>11.6%</td></tr> <tr><td>2021年3月末</td><td>15.3%</td></tr> <tr><td>2022年3月末</td><td>14.2%</td></tr> <tr><td>2023年3月末</td><td>16.1%</td></tr> <tr><td>2024年3月末</td><td>19.0%</td></tr> <tr><td>2025年3月末</td><td>19.2%</td></tr> <tr><td>2026年3月末</td><td>20.3%</td></tr> </tbody> </table> また当社では、女性活躍の支援として、女性が仕事と子育てを両立させ長く働き続けることができるように、出産準備休暇等の休日休暇および短時間勤務制度等の福利厚生制度充実を図っています。 さらに、女性の雇用機会を促進する支援として、結婚、出産、育児等を理由に当社を退職した女性を再雇用する「リターン・トゥ・ワーク制度」を導入しています。 「お客様信頼向上委員会」の設置について 当社は、2006年に「クレド」(企業理念)を制定し、「お客様に信頼され選ばれる企業であり続ける」を経営理念とし、「お客様の話を良くお聞きし、お客様の立場に立ち、真心を込めてアドバイスをします。」「社会や市場の変化に対応した質の高いサービス・商品・情報を提供します。」「孫子の代までも継続してお役に立てるように努めます。」というお客様に対する目標を掲げ、企業活動に取り組んで参りました。 この取り組みをさらに強化・実践するため、2017年5月に「お客様信頼向上委員会」を新たに設置いたしました。お客様目線で業務を見直し、サービス・商品についての改善を図ることにより、引き続きお客様からの信頼向上に一層努めて参ります。 「働きやすい・やりがいがある職場作り」の取り組みについて 中期経営計画を達成し、金融・証券界の「ブランド・ブティックハウス」を目指すためには、社員の意欲を一層向上させ、生産性やパフォーマンスを高めることが必要最低条件と考え「働きやすい・やりがいがある職場」の実現に取り組んでおります。 具体的には、業務のやり方、人事制度や労働条件等を見直し、順次実行して参ります。 すでに実行したものは、毎週金曜日定時退社、時間外労働の抑制策、有給休暇の取得の促進(時間単位の有給休暇制度の新設など)、特別休暇の見直し、万一の傷病時のサポート策の導入、研修制度の拡充や社員寮などの施設のリニューアルなどです。	2015年3月末	5.8%	2016年3月末	8.5%	2017年3月末	8.7%	2018年3月末	9.4%	2019年3月末	9.8%	2020年3月末	11.6%	2021年3月末	15.3%	2022年3月末	14.2%	2023年3月末	16.1%	2024年3月末	19.0%	2025年3月末	19.2%	2026年3月末	20.3%
2015年3月末	5.8%																								
2016年3月末	8.5%																								
2017年3月末	8.7%																								
2018年3月末	9.4%																								
2019年3月末	9.8%																								
2020年3月末	11.6%																								
2021年3月末	15.3%																								
2022年3月末	14.2%																								
2023年3月末	16.1%																								
2024年3月末	19.0%																								
2025年3月末	19.2%																								
2026年3月末	20.3%																								

IV 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

当社は、当社の企業活動を通じて全てのステークホルダー(株主、顧客、各種取引先等)に適切に報いるためには、内部統制システムが効果的に機能する経営組織体の構築と運営が最も重要であると認識しています。このような基本的な考えに基づき、以下のとおり内部統制システムに関する事項を定め、添付の模式図に表されるとおり会社の機構・組織を構築しています。

<当社監査委員会の職務の執行に関する体制>

① 当社監査委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項

監査委員会の職務を補助する組織として監査委員会室を設ける。監査委員会室には監査委員会の職務を補助する使用人を配置し、監査業務を補助する。

② 当社監査委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の執行役からの独立性に関する事項

執行役からの独立性を確保するため、監査委員会室の使用人の異動、考課、懲戒処分に関しては、監査委員会または監査委員会が選定する監査委員の承認を得なければならない。

③ 当社監査委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

監査委員会の指示の実効性を確保することを目的として、監査委員会室の使用人は専任とし、「監査委員会規程」に基づき監査委員の指示により、監査活動の補助を行わせる。

④当社監査委員会への報告に関する体制

- (i) 当社の役職員は、当社監査委員から業務執行に関する事項について報告を求められたときは、速やかに当該監査委員若しくは監査委員会に報告を行う。
 - (ii) 当社及び当社子会社の役職員は、当社及び当社子会社において、会社の目的の範囲外の行為その他法令もしくは定款に違反する行為、または著しい損害の生じるおそれのある事実を発見したときは、書面若しくは口頭にて監査委員会に報告しなければならない。
 - (iii) 当社及び当社子会社の役職員から、会社の目的の範囲外の行為その他法令もしくは定款に違反する行為、または著しい損害の生じるおそれのあることにつき報告を受けた者は、書面若しくは口頭にて監査委員会に報告しなければならない。
- ⑤当社監査委員会に報告した者が、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
前記④の報告を行った役職員は、当該報告を行ったことにより不利益な取扱いを受けないことを「就業規則」等に規定する。

⑥当社監査委員の職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続きその他の当該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

監査委員がその職務について、当社に対し費用の前払又は償還の手続きその他の当該職務の執行について生ずる費用の請求をしたときは、原則として速やかに当該費用の支払いを行う。

⑦当社監査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

- (i) 監査委員会の委員は、重要な意思決定の過程及び業務執行の状況を把握するため、取締役会及び経営委員会に出席する。
- (ii) 監査委員長は、内部統制委員会に委員として出席する。
- (iii) 監査委員会の委員は、必要に応じその他重要な会議に出席することができる。
- (iv) 監査委員会の委員は、「監査委員会規程」に基づき、役職員の職務執行状況、当社子会社の業務及び財産の状況の調査をすることができる。
- (v) 監査委員会は、内部監査部門の監査結果について定期的な報告を受けるなど連携を図る。

<当社執行役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制>

①当社執行役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

- (i) 「執行役規程」に従い、執行役の職務の執行に係る重要文書の適正な保存・管理を行う。
- (ii) 「情報セキュリティポリシー」「個人情報保護規程」「個人情報及び個人データの取扱いに関する規則」「情報セキュリティガイドライン」等諸規程に従い、執行役の職務の執行に係る情報管理の徹底を図る。

②当社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (i) 「リスク管理規程」を定め、リスクカテゴリーごとの責任部署を明確にし、リスク管理体制の整備に努める。
- (ii) リスク管理会議を設置し、リスク管理に関する事項について協議・対応するとともに、定期的に状況等について内部統制委員会に報告する。内部統制委員会の委員長は必要に応じて取締役会に報告する。
- (iii) 災害発生時のリスクに対応するため、「BCP（事業継続計画）に関する規程」を定め、事業の継続を確保するための体制を整備するとともに、防災教育並びに防災訓練を計画的に推進し、防災意識の高揚を図り、災害発生時等に備える。
- (iv) 災害発生時等により、本社の業務体制の維持、継続が困難となった場合等には、BCP対策本部を設置し、被害の軽減化と対応を図り、速やかな業務再開を行う。

③当社の執行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

- (i) 業務執行力のより一層の強化、少人数の執行役による機動的な意思決定、及びその職務執行が効率的に行われることを確保するため、執行役を補佐する執行役員制度を導入する。
- (ii) 当社取締役会は、執行役の職務分掌と権限等を明確にし、適正かつ効率的に業務が行われる体制の整備に努め、定期的に当社の執行役による業務報告を受ける。

④当社の使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

- (i) 「経営理念」「経営目標」「行動指針」から成る「クレド」を制定し、使用人への周知を図り、その遵守・実行を徹底する。
- (ii) 「業務分掌規程」「職務権限規程」等の社内規程を定め、使用人の責任と権限を明確にし、適正に業務が行われる体制の整備に努める。
- (iii) 取締役会は、事業年度毎にコンプライアンス・プログラムを承認し、これらの実効性について状況把握に努める。
- (iv) 法令諸規則に準拠した社内規程、マニュアル及びガイドブック等を整備し、これらに関し適宜研修を行うとともに周知徹底を図る。
- (v) 内部監査部を設置し、内部監査を実施することにより、内部統制の有効性と効率性を確保する。

<当社及び当社子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制>

①当社子会社の取締役等（取締役、執行役員）の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

- (i) 当社が定める「関係会社管理規程」において、子会社の重要な事項等について、当社への報告を義務付ける。
- (ii) 関係会社社長会を開催し、当社と当社子会社間の情報共有に努める。

②当社子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社の「リスク管理規程」にて当社子会社のリスク管理体制について規定し、体制の整備に努める。

③当社子会社の取締役等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

- (i) 当社子会社の取締役等の職務分掌と権限等を明確にし、適正かつ効率的に業務が行われる体制の整備に努める。
- (ii) 当社子会社においては、業務執行力のより一層の強化、少人数の取締役による機動的な意思決定、及びその職務の執行が効率的に行われることを確保するため、取締役を補佐する執行役員制度を導入する。
- (iii) 当社の取締役会は、定期的に当社子会社の取締役から業務報告を受ける。

④当社子会社の取締役等及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

- (i) 当社子会社においても「経営理念」「経営目標」「行動指針」から成る「クレド」を制定し、役職員への周知を図り、その遵守・実行を徹底する。
- (ii) 「業務分掌規程」「職務権限規程」等の社内規程を定め、使用人の責任と権限を明確にし、適正に業務が行われる体制の整備に努める。

⑤その他企業集団における業務の適正を確保するための体制

- (i) 当社は、内部統制委員会で、内部統制に関する事項の審議を行う。
- (ii) 当社及び当社子会社の業務に関する法令違反等の未然防止、及び不祥事の早期発見を目的として、内部通報制度を設置する。

＜当社及び当社子会社の財務報告の信頼性を確保するための体制＞

当社及び当社子会社は、金融商品取引法に基づく内部統制報告制度への適切な対応を行うため、財務諸表に係る内部統制システムの構築・整備を行い、継続的に評価するとともに、不備があれば必要な是正を行い、適切な運用に努めることにより財務報告の信頼性を確保する。

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

- ① 当社及び当社子会社は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力との取引は一切行わず、毅然たる態度で対応する。
- ② 当社及び当社子会社は、反社会的勢力による被害を防止するため「反社会的勢力との関係遮断のための基本方針」を策定し公表する。
- ③ 当社は、本社及び各支店において不当要求防止責任者を選任するとともに、社内研修を実施する等、役職員の啓蒙とその実行に努める。
- ④ 当社は、警察、暴力追放運動推進センター、証券保安対策支援センター及び弁護士等の外部専門機関との連携を図り、反社会的勢力との関係遮断に取り組む。

V 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

当社株券等に対して大規模買付行為がなされた場合は、株主の皆様が適切に判断するための必要な情報収集や情報開示に努め、会社法その他の法律及び当社定款が当社取締役会の権限として認める措置を適切に講じてまいります。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

特に記載すべき事項はありません。

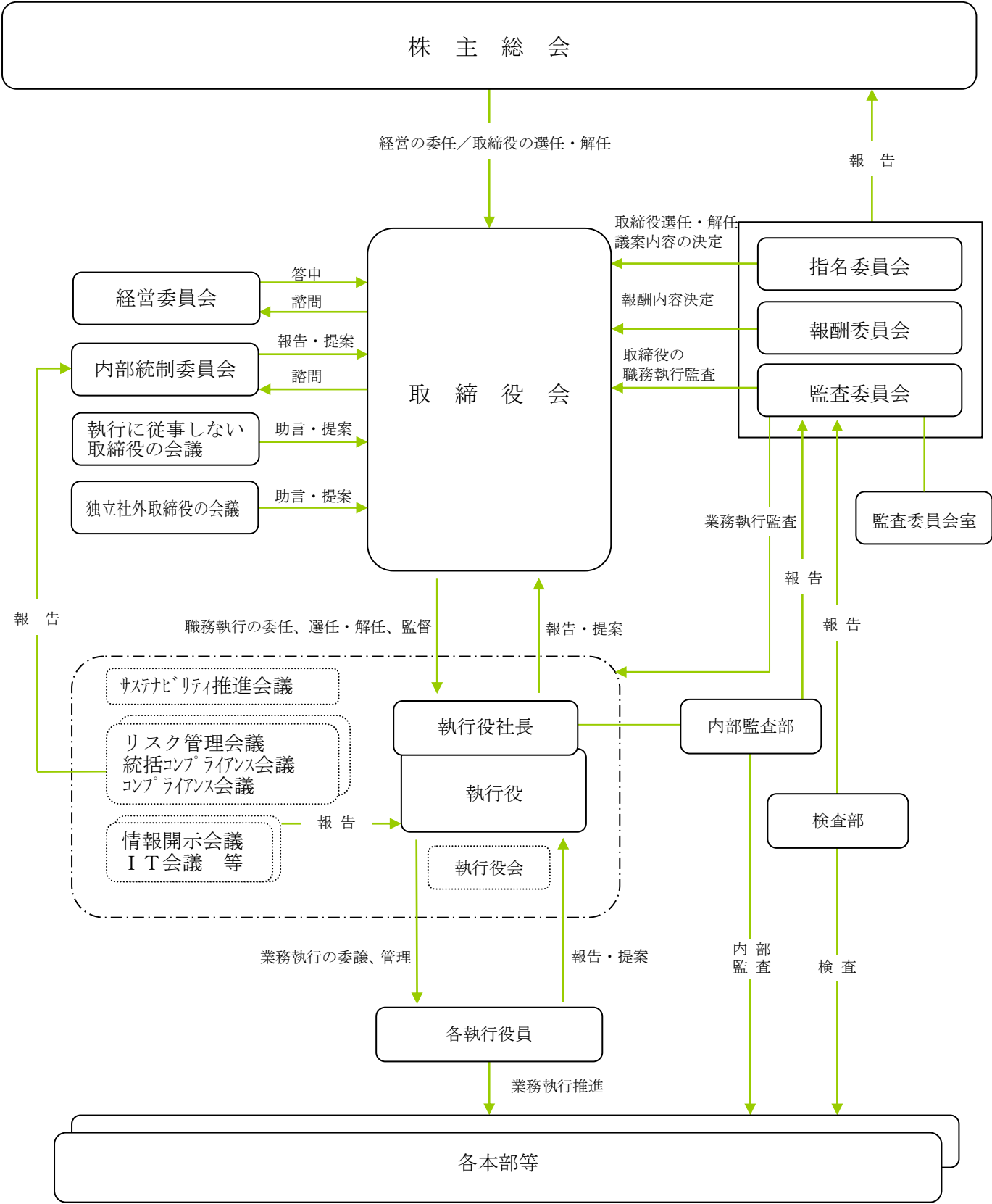
別表

【取締役候補者の選任理由】

氏 名	選任理由
武樋 政司	武樋政司氏は、野村證券㈱常務取締役、当社代表取締役社長、当社取締役(兼)執行役会長などを歴任し、2018 年 4 月からは当社取締役会長として当社並びに当社グループ全般の経営と監督を担っております。 同氏が社内取締役選任基準を満たしていることやこれまでの実績と経験を踏まえ、証券会社や証券業界全般にわたる幅広い見識と優れた経営力を当社の経営と監督に活かしていくことが必要であると判断して取締役候補者といたしました。
玉田 弘文	玉田弘文氏は、1998 年に当社に入社し、アドバイザー本部、アドバイザーサポート本部、管理・企画部門の各分野を歴任し、2020 年より当社取締役(兼)代表執行役社長として主に業務執行の代表者として経営を担っております。 同氏が社内取締役選任基準を満たしていることや実績を踏まえ、アドバイザー部門を始めとした各部門の要職を経験したことによる優れた見識と能力を当社の経営に活かしていくことが必要であると判断して取締役候補者といたしました。
山崎 昇一	山崎昇一氏は、2015 年に当社に入社し、執行役員として本社部門の各分野を担当し、2020 年からは執行役として本社・管理部門を管掌、2021 年 4 月より執行役常務として財務・経営部門、業務管理本部、システム本部、関係会社を担っております。同年 6 月からは取締役(兼)執行役常務、2022 年 6 月からは取締役(兼)執行役専務、2024 年 6 月からは取締役(兼)代表執行役専務、2025 年 4 月からは取締役(兼)代表執行役副社長として、新たに人事・研修本部を管掌に加え、社長を補佐し、経営を担っております。 同氏が社内取締役選任基準を満たしていることや実績を踏まえ、本社部門の各分野の要職を経験したことによる優れた見識と能力を当社の経営に活かしていくことが必要であると判断して取締役候補者といたしました。
五木田 彬	五木田彬氏からは、当社の社外取締役、また筆頭独立社外取締役として、公正かつ客観的な立場に立って適切なご意見をいただいております。 同氏は社外取締役選任基準を満たし、元検事及び弁護士としての専門的かつ豊かな知識と経験を有しており、当社の経営への幅広い助言による貢献及び監督機能強化を期待して社外取締役候補者といたしました。 同氏と当社との間には、特別の利害関係はありません。 なお、同氏の当社社外取締役就任期間は本総会終結の時をもって 16 年となります。
平野 英治	平野英治氏からは、当社の社外取締役として、公正かつ客観的な立場に立って適切なご意見をいただいております。 同氏は、社外取締役選任基準を満たし、元日本銀行理事(国際金融担当)としての金融・証券界に対するグローバルで豊かな知見とその後の会社経営の経験を活かし、当社の経営への幅広い助言による貢献及び監督機能強化を期待して社外取締役候補者といたしました。 同氏と当社との間には、特別の利害関係はありません。 なお、同氏の当社社外取締役就任期間は本総会終結の時をもって 4 年となります。
沼田 優子	沼田優子氏からは、当社の社外取締役として、公正かつ客観的な立場に立って適切なご意見をいただいております。 同氏は、社外取締役選任基準を満たし、日米金融機関の経営戦略の研究者として専門的かつ豊かな知識と経験を有しており、これらの知見と女性の視点をも踏まえた当社の経営への幅広い助言による貢献及び監督機能強化を期待して社外取締役候補者といたしました。 同氏と当社との間には、特別の利害関係はありません。 なお、同氏の当社社外取締役就任期間は本総会終結の時をもって 4 年となります。
酒井 由香里	酒井由香里氏は、社外取締役選任基準を満たし、幅広い業種における社外役員としての専門的かつ豊かな知識と経験を有しており、これらの知見と女性の視点をも踏まえた当社の経営への幅広い助言による貢献及び監督機能強化を期待して社外取締役候補者といたしました。 同氏と当社との間には、特別の利害関係はありません。

取締役のスキル・マトリックス

氏 名	地 位	経験及び専門性						
		企業経営・ガバナンス	証券業	財務・会計・金融	法律・コンプライアンス	内部統制・リスク管理	人事・労務・総務	グローバル
武 樋 政 司	取締役会長	○	○	○	○	○	○	○
玉 田 弘 文	取締役（兼） 代表執行役社長	○	○			○	○	
山 崎 昇 一	取締役（兼） 代表執行役副社長	○	○	○	○	○	○	
五 木 田 彬	社外取締役	○		○	○	○		
平 野 英 治	社外取締役	○		○		○		○
沼 田 優 子	社外取締役	○	○	○				○
酒 井 由香里	社外取締役	○	○	○	○	○		



(適時開示体制の概念図)

