最終更新日：2025年6月17日

株式会社イチネンホールディングス
代表取締役社長　黒田　雅史
問合せ先：CSR担当
証券コード：9619
https://www.ichinenhd.co.jp/

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。

Ⅰ 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

当社グループのコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、「最高の品質とサービスでより多くの顧客に満足を与え、適正な利潤を確保することにより株主及び従業員に報い、かつ社会に奉仕する。」という経営理念に基づき、経営の健全性と効率性、透明性を高めることであると考えております。

そのためには、適時適切な情報開示に努めるとともに、内部統制システムの強化、リスク管理体制の充実を図り、経営環境の変化にも迅速に対応することによって、持続的に企業価値を高めていくことが重要であると考えております。

【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】 更新

すべての原則について、2021年6月に改訂されたコードに基づき記載しております。

【原則４－１－２ 取締役会の役割・責務】
■中期経営計画の公表及び進捗状況・分析結果の説明
・中期経営計画については、今後の成長戦略におけるM&A、海外展開等において不確定要素が多いこともあり、現時点においては、2027年度の営業利益、自己資本及び自己資本比率の目標値の公表に留めております。但し、2022年度より統合報告書を作成しており、開示情報の質・量の充実に努めてまいります。

【補充原則４－１－３ 最高経営責任者（CEO）等の後継者計画の策定・運用】
・現在、最高経営責任者である代表取締役社長の後継者計画は策定しておりませんが、当社では最高経営責任者等の後継者の選定については、代表取締役社長が責任をもってこれにあたる事としております。今後、最高経営責任者等の選定方法を見直す必要があると判断した場合には、取締役会の任意の諮問機関として設置した指名・報酬委員会の答申を受けて、取締役会で議論したうえで決定いたします。
・社長を含む経営幹部候補者の計画的な育成は、最も重要な経営課題の一つであると認識しており、その一環として当社では「次世代経営者育成研修」を実施しております。今後も取締役会は中長期的な企業価値の向上に向けて、次世代の経営幹部候補者の育成計画を適切に監督してまいります。

【補充原則４－３－３ CEOを解任するための客観性・適時性・透明性のある手続の確立】
・当社は、最高経営責任者である代表取締役社長を解任するための具体的な評価基準は定めておりません。万一、代表取締役社長が法令・定款等に違反し、当社の企業価値を著しく毀損したと認められるなど、客観的に解任が相当と判断される場合には、指名・報酬委員会による審議・答申を踏まえ、取締役会において十分に議論を尽くした上で決議いたします。

【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

すべての原則について、2021年6月に改訂されたコードに基づき記載しております。

【原則１－４ 政策保有株式】
■政策保有に関する方針
・当社グループは、取引先との取引関係強化によって得られる利益等を個別に勘案し、有益と判断できる場合には当該企業の株式を保有することがあります。保有の可否については、以下の通り定性面及び定量面の基準に基づき検証を行い、保有の必要性や保有に伴う便益・リスクが資本コストに見合っているか等を精査し、保有の意義が不十分と判断した株式については縮減を進めます。

【定性面】
1．取引の経緯及び現時点における取引関係の有無
2．保有する戦略的意義
3．将来的なビジネスの可能性
4．保有しない場合の取引の存続・安定性等に関するリスク
5．保有継続した場合のメリット、今後の見通し、リスク

【定量面】
1．直近の取引額、利益額
2．年間受取配当金、株式評価損益

■議決権行使の基準
・政策保有株式に係る議決権行使については、投資先企業の持続的成長と中長期的な企業価値向上に資するよう、議案ごとに検討し判断してまいります。

【原則1－7 関連当事者間の取引】
・当社が当社役員と取引を行う場合には、当該取引の内容及び重要性に応じて、当社取締役会において事前承認及び結果確認を行っております。また、グループ会社の役員を対象として、1年に1回、関連当事者取引に関する調査を実施し取引の監視を行っております。

【補充原則2－4－1 中核人材の登用等における多様性の確保】
■中核人材の登用等における多様性の確保について
・当社は、一人ひとりの社員が持っている個性・能力や考え方を大切にし、それぞれを活かしていくことが重要であると考えており、性別、国籍、採用形態で区別せず、多様な価値観を有する人材の採用を進めております。また、人材を当社の持続的な成長を支える原動力と考えており、性別、国籍、中途採用者等を問わず、管理職への登用等を含めた多様な人材活用を推進しております。
・中でも女性が活躍する環境・組織風土の醸成は、重要な課題と位置づけており、積極的な女性の新卒採用を行うとともに、次世代の女性幹部への計画的な育成・登用を進めております。人事諸制度や職場環境を整備することで、多様な人材がその能力を最大限に発揮できる職場づくりを推進いたします。
・現在、当社の管理職における女性比率は6%弱となっており、今後さらなる比率の向上に努めてまいります。外国人及び中途採用者の管理職比率については、当社グループにおける外国人社員数が現状では極めて少ない点、また中途採用者については管理職としてのマネジメントスキルよりも、特定の業務範囲に特化した専門的スキルを重視する採用が一定割合を占めている点を踏まえ、現時点では重点指標としての管理及び目標設定等は実施しておりませんが、今後の目標設定等について検討してまいります。

■多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針
・価値創造の基盤になり得る“人財”の育成と組織風土の醸成
当社グループは、社員一人ひとりの努力と挑戦により人財価値を高めることでグループの企業価値を高めることを目指しております。その為に社員を大切にし、社員の自律的な成長を積極的に支援し、『社会の変化、自社の変化を理解し、その対応策を考え実行していくことのできる人財』を採用・育成・処遇し続けます。社員一人ひとりが自ら、「努力」し、成長に「挑戦」し続け、社員自身・社員の家族・お客さま、全てのステークホルダーと「信頼関係」を築き「満足」を与えることで、より強く、しなやかなイチネングループを造ります。
また、社員がその多種多様な強みを発揮できるよう安全で快適な職場環境を追求し、心身の不安なく安心して働いていける組織風土の構築を目指しwell－beingを実現させてまいります。
≪教育制度および人材育成≫
教育制度としては、年代や階層に応じた体系的な研修制度を整備し、次世代の経営を担う人材の育成や、若手社員のキャリア形成を支援しております。特に次世代経営層に向けては、経営判断力および実行力を養成させることを目的とし、組織の未来・ビジョンを実現させていく経営マインドの醸成を図っております。また、グローバルな事業展開に対応するため、「グローバル人材育成プラン」を導入し、海外拠点への社員派遣を通じて、国際的な視野を備えた人材の育成にも力を入れております。
・ダイバーシティ＆インクルージョンの推進
当社グループは、ダイバーシティ＆インクルージョンの取組を推進し、多種多様な価値観（性別、年齢、国籍、宗教、社会的身分、障がいの有無、性的指向・性自認、働き方等）を受け入れることで個人の能力を最大限に活かし、新しいイノベーションを生み出すことで組織活性化を推進させてまいります。経済価値を向上させることで社会へ貢献するとともに当社グループの持続的な成長サイクルを実現させてまいります。
≪ダイバーシティ＆インクルージョンへの取組≫
ダイバーシティ＆インクルージョンを推進させるにあたり、当社グループ主要会社より推進メンバーを選任し、各テーマに対して検討を継続してまいりました。その一環として、シニア人材の活用を目的とした定年制度の延長（63歳）を実現し、更には70歳までの雇用延長の一環として再雇用制度の見直しを検討しております。また、一部の非正規社員については、正社員登用を新たに制度化し長期的かつ安定的な雇用を実現できる体制を構築いたしました。
・環境整備の取組
当社グループは、労働災害がなく安全で、心身の不安なく安心して働ける環境の整備に力を入れ、より働きがいのある職場づくりを推進しております。また、人権を侵害し、職場環境を著しく害する行為の一切の撲滅を目指しております。
≪ワークライフバランスの向上≫
社員の満足度向上と多様な働き方の実現に向けて、当社では時間単位での取得可能な有給休暇制度を導入しております。これにより、より柔軟な働き方を可能とし、社員一人ひとりのライフスタイルに合った働き方を支援しております。また、心身のリフレッシュを目的に、土日を含めた9日間の連続休暇取得を促進しており、有給休暇の取得率向上にも取り組んでおります。さらに、社員の自律的な成長を支援するため、資格取得やスキル向上を目指す社員に対しては、費用補助を行い、積極的にキャリア形成を後押ししております。こうした取組を通じて、社員が日々の仕事と生活をより充実させることができるよう、ワークライフバランスの向上を実践しております。一方で、心身の健康維持と職場環境の改善にも力を入れており、グループ各社の従業員を対象にハラスメント防止研修を実施し、あわせて、自身のストレス要因や反応に早期に気づき、対処する力を養うセルフケア研修にも力を入れております。管理職に対しては、リーダーによる集団分析を活用した職場環境の改善手法や、具体的な取組として職場環境改善ワークショップを実施し、健全な職場づくりを推進しています。
また、子育て世代に対しては、第三子以降の出生に際し「子育て応援特別支給金」を一律支給する制度を導入しております。これにより、社員の経済的負担を軽減するとともに、少子化対策にも貢献し、子育てをしながらも安心して働き続けられる職場環境の整備を進めております。
・グループシナジー創出の土壌構築
グループの規模拡大に伴い、グループ各社間のシナジーを拡大させていくことが喫緊の課題となっております。当社グループでは、相互理解と連携強化を目的として、定期的にグループ各事業会社による事業説明会を開催し、各社の事業概要や強み、提供している商材・サービスの詳細を紹介することで、グループ間で相互送客や共同提案の機会創出を図っております。また、説明会の内容は録画し、動画として社内ポータルを通じて配信することで、広くグループ社員に情報を届ける仕組みを構築していき、今後も、こうした取組を通じて、グループ全体での価値創出を加速させてまいります。

【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】
当社では、確定給付企業年金制度及び確定拠出企業年金制度を保持しており、企業年金資産の運用にあたってはアセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう以下の取組を実施しております。
・確定給付企業年金制度では、資産運用会議（担当役員以下で構成）を開催し、当社の企業年金の適切な運用及び管理を行っております。また、企業年金の運用受託機関に対し、適切なモニタリング等の機能を発揮させるため、必要な知識、資質を備えた人材を配置するとともに、その育成に努めてまいります。
・確定拠出企業年金制度では、一定期間ごとに運用機関・運用商品の選定及び資産運用に関する教育の機会を設けております。

【原則3－1 情報開示の充実】
(i)会社の目指すところ
・当社のホームページにおいて、経営理念、企業倫理規範、グループビジョンを掲載しております。また、環境方針や環境活動の内容も掲載しておりますので、ご参照ください。

(ii)コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針
・本報告書1-1．基本的な考え方に記載しております。

(iii)経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続
・本報告書2-1．【取締役報酬関係】「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

(iv)取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続
・経営陣幹部及び取締役候補については、業務上の専門的知識と幅広い経験を有し、的確かつ迅速な意思決定ができること、また個人として誠実な人格、人望、倫理観を有することを基準として、総合的に適材適所の観点から選任・指名しております。
・監査役候補については、財務・会計に関する相当程度の知見、または専門分野における高度な知識・経験を有するとともに、企業経営に関する多様な視点を持ち、また個人として誠実な人格、人望、倫理観を有することを基準として選任・指名しております。
・上記方針に基づき、取締役会の任意の諮問機関として設置した指名・報酬委員会による審議・答申を踏まえて、株主総会付議議案として取締役会で決議しております。
・取締役、監査役または経営陣幹部が法令・定款等に違反し、当社の企業価値を著しく毀損したと認められるなど、客観的に解任が相当と判断される場合には、指名・報酬委員会による審議・答申を踏まえ、取締役会において十分に議論を尽くした上で決議いたします。なお、取締役及び監査役の解任は、会社法等の規定に従って手続きを行います。

(v)経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明
・取締役候補及び監査役候補については、個々の選任理由を株主総会参考書類にて開示しております。
・株主総会において取締役及び監査役の解任を提案する場合には、解任理由を株主総会参考書類にて開示いたします。

【補充原則 3－1－3 サステナビリティについての取り組み等】
・当社は、環境問題への取り組みを始めとするサステナビリティの追求を経営上の重要課題と位置づけており、事業を通じたSDGsへの貢献にも積極的に取り組んでおります。具体的なESG・SDGs関連の取り組み内容並びに事業セグメント毎のマテリアリティ等については、当社ホームページに掲載の「統合報告書」をご参照ください。
https://www.ichinenhd.co.jp/ir/library6/
・人的資本への投資に関しては、社員一人ひとりの努力と挑戦により人財価値を高めることで企業価値を高めることを目指しており、社員の自律的な成長を積極的に支援するため、グループ横断の階層別研修制度や自己啓発支援制度など様々な制度を整備・拡充しております。
・知的財産への投資に関しては、脱炭素社会への移行を見据え、環境に配慮した新商材の採用や商品開発などのサステナビリティ成長分野を強化すべく、中長期的な視点で研究開発を推進しており、直近ではバイオプラスチックや再生プラスチック関連の分野において、新製品の開発・上市を実現しております。
・TCFDの枠組みに基づく気候変動リスク及び収益機会等に関する開示内容については、当社ホームページに掲載の「イチネングループTCFDレポート」をご参照ください。
https://www.ichinenhd.co.jp/environment/tcfd/

【補充原則４－１－１ 取締役会の役割・責務】
・取締役会は、「取締役会規程」を定め、法令に準拠して取締役会で審議する内容を定めています。また、それに基づいて「グループ組織及び職務権限規程」を定め、経営陣が執行できる範囲を明確にしています。

【原則４－９ 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】
・独立社外取締役の選任に当たっては、会社法上の社外性要件に加え、上場証券取引所の定める独立役員の独立性基準を充たしており、一般株主と利益相反の生じる恐れのないことを独立社外取締役に指定するための基準としております。

【補充原則４－１０－１ 委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等】
・本報告書2-1．【取締役関係】「任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性」に関する「補足説明」をご参照ください。

【補充原則４－１１－１ 取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方】
・当社は、定款において取締役会の員数を１０名以内と定め、多様性が必要であるとの認識のもと、女性取締役1名を含む当社の業務に精通した社内取締役5名と、豊富な経験と高い見識に基づき、実践的・多角的な視点から、当社グループの経営全般に対して有益かつ適切な助言及び業務執行に対する監督を行うことができる女性2名を含む社外取締役5名で構成し、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性、規模を確保しております。
・会社経営の観点から当社にとって重要と考えられる取締役の知識・経験・能力を「事業経営」「グローバルビジネス」「経営企画/Ｍ＆Ａ」「ＩＴ/ＤＸ」「財務会計」「法務/リスクマネジメント」「人財開発/ダイバーシティ」「サスティナビリティ/ＥＳＧ」と定義し、各分野における適切な知見や豊富な経験を有する人材で取締役会が構成されるようにしております。これらの分野は外部環境や、会社の状況を踏まえ、適宜見直しを行ってまいります。
・当社取締役の「スキル・マトリックス」は、本報告書の最終頁に記載しております。
・取締役の選任に関する方針・手続は、本報告書１－１．【原則３－１ 情報開示の充実】(iv)をご参照ください。

【補充原則４－１１－２ 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】
■取締役・監査役の他の上場会社の役員兼任状況
・事業報告および株主総会参考書類において、各取締役・監査役の他の上場会社を含む重要な兼職を開示しております。

【補充原則４－１１－３ 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】
■取締役会全体の実効性についての分析、評価結果の概要の開示
・当社は2018年度より全取締役、全監査役を対象に、取締役会全体の実効性についてアンケート方式による自己評価を実施し、その結果を取締役会に報告しております。2023年度のアンケートでは、政策保有株式の保有の可否に係る検証内容について、取締役会への報告内容に関してさらなる充実を求める指摘がありましたが、当該指摘内容に対する改善に取り組んだ結果、2024年度のアンケートでは当該項目の評価結果が改善傾向にあります。今後もアンケートの評価結果及びコーポレートガバナンス・コードの提言内容も踏まえ、取締役会の実効性のさらなる向上を図ってまいります。

【補充原則４－１４－２ 取締役・監査役のトレーニング】
・内部昇格の取締役及び監査役については、当社の事業や組織等を熟知した人物を選任しておりますが、必要に応じて外部セミナーや交流会に参加し、最新の法令知識の習得や取締役及び監査役の役割・責務に対する理解促進を図っております。
・社外取締役及び社外監査役については、就任後、グループの各種重要会議にオブザーバーとして参加することで、当社グループの事業内容に対する理解度を高めております。また、社外監査役については、内部監査部門との協働により事業内容や組織への理解度を高めております。

【原則５－１ 株主との建設的な対話に関する方針】
・当社は、株主及び投資家の皆様との双方向のコミュニケーションを図るため、積極的なＩＲ活動を展開しております。当社のＩＲ活動は、代表取締

役社長をトップとして社長室が行っております。IR活動に必要な情報は、グループ各社及び関係部署から情報収集し、社長室で取りまとめをしております。主なIR活動については、当報告書3-2．「IRに関する活動状況」及び当社ホームページの「IRカレンダー」をご参照ください。

【株主との対話の実施状況等】
・株主、投資家との対話内容につきましては、取締役会において随時概要を報告し、提案・提言内容の経営への反映等について協議を行っております。具体的な対話内容につきましては、当社ホームページに掲載の「統合報告書」において、「株主との対話の実施状況」として開示しております。
https://www.ichinenhd.co.jp/ir/library6/

【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 更新	有り
アップデート日付 更新	2025年5月2日

該当項目に関する説明 更新

・取締役会において自社の資本コスト及び資本収益性の現状分析・評価を実施しております。また、市場評価の改善に向けた具体的な施策につきましては、株主還元の強化、安定的な利益創出、将来に向けた成長投資の3本柱を軸に取り組みを進めてまいります。当該内容の詳細につきましては、当社ホームページに掲載の「決算説明会資料」及び「統合報告書」において、「資本コスト、資本収益性の推移」、「PBR向上に向けた対策」として開示しております。
英文資料につきましては、同じく当社ホームページに掲載の「2025年5月版会社説明会用資料【英語版】」において、「Cost of Capital and Return on Capital」、「Strategies to improve PBR」として開示しております。
https://www.ichinenhd.co.jp/ir/library5/
https://www.ichinenhd.co.jp/ir/library6/

2．資本構成

外国人株式保有比率	10%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）	2,841,000	11.71
第一燃料株式会社	2,764,200	11.39
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	1,048,400	4.32
黒田 雅史	720,000	2.97
黒田 勝彦	692,500	2.85
黒田 和伸	563,000	2.32
イチネン共栄会持株会	488,088	2.01
三井住友信託銀行株式会社	470,000	1.94
日本生命保険相互会社	454,290	1.87
黒田 哲也	443,400	1.83

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

―――

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	サービス業
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	監査役設置会社

【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	2 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	10 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	5 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	5 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
廣冨　靖以	他の会社の出身者					△						
川村　群太郎	他の会社の出身者											
常陰　均	他の会社の出身者					△						
下村　信江	学者											
宮口　亜希	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

会社との関係(2) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
廣冨　靖以	○	同氏は、2013年3月まで当社の主要な取引先である㈱りそな銀行の業務執行者として勤務しておりました。	同氏は、長年の企業経営及び企業統治に対する経験と高い見識に基づき、経営全般に対して有益かつ適切な助言・提案等をいただけるものと期待し、社外取締役として選任しております。また当社が株式を上場する金融商品取引所が定める、一般株主との利益相反が生じるおそれがある事項に該当しておらず、独立性を有しています。
川村　群太郎	○	―――	同氏は、長年の企業経営及び企業統治に対する経験と高い見識に基づき、経営全般に対して有益かつ適切な助言・提言等をいただけるものと期待し、社外取締役として選任しております。また当社が株式を上場する金融商品取引所が定める、一般株主との利益相反が生じるおそれがある事項に該当しておらず、独立性を有しています。
常陰　均	○	同氏は、2021年3月まで当社の主要な取引先である三井住友信託銀行(株)の業務執行者として勤務しておりました。	同氏は、長年の企業経営及び企業統治に対する豊富な経験と高い見識に基づき、当社の経営全般に対して有益かつ適切な助言・提案等をいただけるものと期待し、社外取締役として選任しております。また当社が株式を上場する金融商品取引所が定める、一般株主との利益相反が生じるおそれがある事項に該当しておらず、独立性を有しています。
下村　信江	○	―――	同氏は、大学院教授としての豊富な経験及び幅広い見識を有していること、社内経営陣と独立した関係にあることから社外取締役として選任しています。また当社が株式を上場する金融商品取引所が定める、一般株主との利益相反が生じるおそれがある事項に該当しておらず、独立性を有しています。
宮口　亜希	○	同氏は、2024年3月まで当社の会計監査人であるEY新日本有限責任監査法人に勤務しておりました。	同氏は公認会計士としての豊富な監査経験と財務及び会計に関する高度な見識に基づき、経営に対し有益かつ適切な助言・提言等をいただけるものと期待し、社外取締役として選任しております。また当社が株式を上場する金融商品取引所が定める、一般株主との利益相反が生じるおそれがある事項に該当しておらず、独立性を有しています。

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	指名･報酬委員会	7	0	2	5	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名･報酬委員会	7	0	2	5	0	0	社内取締役

補足説明

･当社は、取締役の指名･報酬等に関する手続きの公正性、透明性、客観性を強化し、コーポレート･ガバナンスの充実を図るため、取締役会の任意の諮問機関として指名･報酬委員会を設置しております。指名･報酬委員会は、取締役会の決議により選定された取締役である委員3名以上で構成し、その過半数を独立社外取締役とし、委員長は代表取締役社長が務めることとしております。取締役会の諮問に応じて、取締役の選任･解任に関する事項、代表取締役･役付取締役の選定･解職に関する事項、取締役の報酬限度額及び報酬等に関する事項、後継者計画に関する事項、その他経営上の重要事項で取締役会が必要と認めた事項について審議し、取締役会に対して答申を行います。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	5 名
監査役の人数	4 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社の内部監査は、提出日現在4名で構成する監査室が毎年度計画的にグループ内の業務監査を実施しております。監査室は代表取締役直轄であり、被監査部門に対しては、改善事項の指摘を行う等、実効性のある監査を実施しております。また、定期的に会計監査人、監査役との意見交換を行うことによって、相互に連携を図っております。
当社の監査役会は提出日現在、常勤監査役3名、非常勤監査役1名の計4名（うち社外監査役3名）で構成し、取締役会等、取締役及び執行役員の職務執行について厳正な監視を行うとともに、定期的に会計監査人、取締役及び監査室との意見交換を行うことによって、相互に連携を図っております。
なお、社外監査役中川一之氏は、公認会計士の資格を有し、財務及び会計に関する相当程度の知見を有しております。
当社は、内部統制監査部門を設置しておりませんが、毎期ＣＳＲ担当役員を中心として組織する内部統制対応委員がその役割を担っており、監査役及び監査室との意見交換や内部統制監査の連携を図ることによって、内部統制の実効性を高めることとしております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3 名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	3 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係(※)												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
青山　俊治	他の会社の出身者							△						
奥田　雅輝	他の会社の出身者							△						
中川　一之	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　　上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
c　　上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
d　　上場会社の親会社の監査役
e　　上場会社の兄弟会社の業務執行者

f　上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
g　上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
h　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
i　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）
j　上場会社の取引先（f、g及びhのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
k　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）
l　上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
m　その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
青山　俊治	○	同氏は、2023年6月まで当社の主要な取引先である三井住友信託銀行株式会社の業務執行者として勤務しておりました。	同氏は長年にわたる金融機関での豊富な経験と深い見識を有していることから、社外監査役として選任しています。また当社が株式を上場する金融商品取引所が定める、一般株主との利益相反が生じるおそれがある事項に該当しておらず、独立性を有しています。
奥田　雅輝	○	同氏は、2017年12月まで当社の主要な取引先である株式会社りそな銀行の業務執行者として勤務しておりました。	同氏は長年にわたる金融機関における審査部門での豊富な経験と幅広い知識を有していることから、社外監査役として選任しています。また当社が株式を上場する金融商品取引所が定める、一般株主との利益相反が生じるおそれがある事項に該当しておらず、独立性を有しています。
中川　一之	○	同氏は、2017年6月まで当社の会計監査人である新日本有限責任監査法人（現：EY新日本有限責任監査法人）に勤務しておりました。	同氏は公認会計士としての豊富な経験と財務および会計に関する高度な見識を当社の監査業務に反映していただくことを期待し、社外監査役として選任しています。また当社が株式を上場する金融商品取引所が定める、一般株主との利益相反が生じるおそれがある事項に該当しておらず、独立性を有しています。

【独立役員関係】

独立役員の人数 更新	8 名

その他独立役員に関する事項

―――

【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	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

当社の役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針としては、株主、従業員に対する役員のあるべき役割の検討を通じて、役員の経営環境の変化への対応能力強化や、不祥事発生の防止、経営層の世代交代の円滑化等のために、役員の経営能力をより一層高めていくことが必要であると考え、「取締役報酬内規」として定めております。その内容は、取締役の報酬を業務執行責任報酬と業績報酬、ストックオプションに区分し、その役割、業績に応じて決定することとしております。

ストックオプションの付与対象者	社内取締役、子会社の取締役

該当項目に関する補足説明

ストックオプションの付与対象者は、当社の社内取締役ならびに当社子会社の社内取締役です。

【取締役報酬関係】

(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

該当項目に関する補足説明 更新

2025年3月期における当社の役員に対する報酬は、総額271百万円であります。報酬の内訳は、取締役(社外取締役を除く)に対する報酬は193百万円、監査役(社外監査役を除く)に対する報酬は14百万円、社外役員に対する報酬は63百万円であります。
なお、取締役の報酬限度額は、2000年6月29日開催の第38期定時株主総会において、年額500百万円以内(ただし、使用人分給与は含まない。)と決議されております。また、その報酬とは別枠として、2019年6月18日開催の第57期定時株主総会において株式報酬型ストック・オプション制度を導入し新株予約権を年額50百万円以内の範囲で割当てる旨を決議されております。また、監査役の報酬限度額は、2019年6月18日開催の第57期定時株主総会において、年額70百万円以内と決議されております。

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

当社の役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針としては、株主、従業員に対する役員のあるべき役割の検討を通じて、役員の経営環境の変化への対応能力強化や、不祥事発生の防止、経営層の世代交代の円滑化等のために、役員の経営能力をより一層高めていくことが必要であると考え、「取締役報酬内規」として定めており、本規則の改廃は、取締役会の決議によるものとしております。取締役会の決議に際しましては、あらかじめ決議する内容について指名・報酬委員会へ諮問し、答申を受けております。
また、取締役会は当事業年度にかかる取締役の個人報酬等について、報酬等の内容の決定方法及び決定された報酬等の内容が当該決定方針と整合していることや、指名・報酬委員会からの答申が尊重されていることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しております。
株主総会で決議された報酬限度枠の範囲内において、各個人毎の配分方法の取り扱いについては、その役職に応じて、「取締役報酬内規」に基づき、当社社長が決定することとしております。従いまして、当事業年度における当社の役員の報酬等の額の決定について、取締役会はその決定過程に関する活動は行っておりません。
具体的な金額の決定方法としては、役員報酬を業務執行責任報酬と業績報酬、ストックオプションに区分し、その役割、業績に応じて決定することとしております。業務執行責任報酬については、代表取締役の指揮下での業務の遂行、担う役割の大きさ、責任の範囲、重さ及び役員退職慰労金に相当する額によって決定しております。
また、業績連動報酬の額の決定については、各事業年度の業績、株主への配当、従業員給与水準等の事情を総合的に勘案し、適切な水準となるよう決定しております。ストック・オプションについては、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的としております。
2025年3月期における業績連動報酬に係る指標は、2024年3月期における1株当たり当期純利益であり、目標値227.83円に対して、実績は509.46円(目標達成率223.6%、対前期比106.6%増)となりました。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

取締役会、各種会議及び委員会に出席するとともに、各会議資料を事前に配付しております。また、必要とする月例資料につきましても、毎月定期的に配付しております。

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

当社の取締役会は、代表取締役社長　黒田雅史が議長を務めております。その他のメンバーは取締役副社長　黒田勝彦、取締役　村中正、取締役　井本久子、取締役　木村平八、社外取締役　廣冨靖以、社外取締役　川村　群太郎、社外取締役　常陰均、社外取締役　下村信江、社外取締役　宮口亜希の取締役10名(うち社外取締役5名)で構成され、月1回の定時取締役会を、また必要に応じて臨時取締役会を開催し、十分な議論を尽くして経営上の意思決定を行っております。また、意思決定、監督機能と業務執行機能を分離し、業務執行体制の強化を図るため、執行役員制度を導入しております。
当社は、重要会議としてグループ予算委員会、グループ人事組織委員会を設置しております。グループ予算委員会は、取締役副社長　黒田勝彦が委員長を務めております。その他メンバーは代表取締役社長　黒田雅史、取締役　村中正、取締役　井本久子、取締役　木村平八、グループ会社取締役等26名が出席し、事業計画の進捗並びに対策等について討議しております。また、グループ人事組織委員会については、代表取締役社長　黒田雅史が委員長を務めております。その他メンバーは取締役副社長　黒田勝彦、取締役　村中正、取締役　木村平八、人事部長　上田

直和、グループ会社取締役8名が出席し、事業計画における人事労務関係の課題等について討議することとしております。
当社は監査役会設置会社であり、当社の監査役会はガバナンスのあり方と運営状況を監視し、取締役を含めた経営の日常活動の監査を行っております。監査役会は監査役　足立広志、社外監査役　青山俊治、社外監査役　奥田雅輝の常勤監査役3名、社外監査役　中川一之の非常勤監査役1名の計4名（うち社外監査役3名）で構成され、各監査役は監査役会で定めた監査方針、監査計画に従い、取締役会及びグループ予算委員会等の重要会議への出席や業務執行状況及び経営状態の調査等を行い、法令、定款違反や株主利益を侵害する事実の有無等について監査を行っております。また、取締役から独立した監査役スタッフを置くことができる体制としております。
当社は、取締役の指名・報酬等に関する手続きの公正性、透明性、客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るため、取締役会の任意の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しております。指名・報酬委員会は、取締役会の決議により選定された取締役である委員3名以上で構成し、その過半数を独立社外取締役とし、委員長は代表取締役社長が務めることとしております。その構成員は、代表取締役社長 黒田雅史、取締役 木村平八、社外取締役 廣冨靖以、社外取締役 川村群太郎、社外取締役　常陰均、社外取締役 下村信江、社外取締役　宮口亜希の7名であり、取締役会の諮問に応じて、取締役の選任・解任に関する事項、代表取締役・役付取締役の選定・解職に関する事項、取締役の報酬限度額及び報酬等に関する事項、後継者計画に関する事項、その他経営上の重要事項で取締役会が必要と認めた事項について審議し、取締役会に対して答申を行います。
当社は全取締役、全監査役を対象に、取締役会全体の実効性についてアンケート方式による自己評価を実施し、その結果を取締役会に報告しております。この評価結果を踏まえ、取締役会の実効性の更なる向上を図っております。
当社は、株式会社東京証券取引所の定めに基づく独立役員として、社外取締役5名、社外監査役3名を指名しております。独立役員は、経営陣から一定の距離にある外部者の立場で取締役会に参加することにより、取締役の職務執行の状況について明確な説明を求めることとなり、経営の監督・監視機能の客観性及び中立性を確保しております。
また、当社は顧問及び相談役制度を採用しております。本制度は、当社又は他社を退職・退任後、業界に精通し取引先と親交がある等、当社グループの事業に貢献できる人材を顧問又は相談役に選任し、経営全般について社長の諮問を受けるとともに、管理監督者に対し指導・助言を与えることを目的としております。選任・退任につきましては、取締役会にて決定しております。
なお、2025年3月末の該当人数は3名であり、2025年3月期に支払った報酬総額は35百万円（対象者3名）であります。

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

当社は社外取締役5名を選任し、監査役4名のうち3名を社外監査役とし、毎月1回の定時取締役会、臨時取締役会への出席等、取締役及び執行役員の職務執行について厳正な監督・監視を行うとともに独立性を確保し、監督・監視機能を強化しております。さらには、定期的に会計監査人、取締役及び監査室との意見交換を十分に行うことによって、相互に連携を図ることとしております。
当社は社外取締役、社外監査役の選任に当たっては、取締役及び執行役員の職務執行について厳正な監督・監視を行うことができうる、経営陣から一定の距離にある外部者を選任することとしております。
以上のことから、経営の監督・監視機能については十分機能していると判断し、現状の体制としております。

Ⅲ 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
集中日を回避した株主総会の設定	少しでも多くの株主様に株主総会に出席していただけるよう、第1集中日を避けて株主総会を開催しております。
その他	株主の皆様と直接対話する機会を増やすため、2004年より株主総会終了後に株主懇談会を開催しております。当社の経営計画等をご紹介するとともに、株主の皆様と和やかな雰囲気の中活発な質疑応答を交わさせていただいております。但し、2020年～2025年におきましては、新型コロナウイルス感染症の影響等により株主懇談会を開催しておりません。

2．IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
個人投資家向けに定期的説明会を開催	証券会社ホール等を会場として、適宜、個人投資家向けの会社説明会を開催しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年2回、決算並びに第2四半期決算発表後に決算説明会を開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信・株主通信・有価証券報告書等の資料を自社ホームページに掲載しております。 https://www.ichinenhd.co.jp/	
IRに関する部署（担当者）の設置	総合企画部　社長室	

3．ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	当社グループのESG･SDGsに関する取り組み、気候変動問題に関する取り組みについては、当社ホームページに掲載の「統合報告書」及び「イチネングループTCFDレポート」をご参照ください。 ･統合報告書 https://www.ichinenhd.co.jp/ir/library6/ ･イチネングループTCFDレポート https://www.ichinenhd.co.jp/environment/tcfd/

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

当社は、当社の内部統制システムに関する基本方針を次のとおりに定めております。

＜基本方針＞

a．当社及び当社子会社からなる企業集団（以下「当社グループ」という）の取締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

･取締役会は法令、定款、株主総会決議、取締役会規程その他関連規程に基づき、経営に関する重要事項を決定するとともに、取締役の職務執行を監督する。

･取締役は、法令、定款、取締役会決議、職務分掌規程その他関連規程に従い、職務を執行する。

･行動基準として「企業倫理綱領」を定め、周知徹底を図るとともに、企業倫理遵守のための体制を整備する。

･社外取締役を継続して置くことにより、取締役の職務執行に対する監督機能の維持および向上を図る。

･当社グループは、「グループコンプライアンス規程」の他、法令及び定款に適合した社内規程を整備し、役職員は各種規程に基づいた職務の執行を行う。また、「グループ内部通報細則」を定め、内部通報制度によるグループのコンプライアンスに関する問題の早期発見及び是正を図るとともに、通報者の保護を行う。

･財務報告に係る内部統制については、金融商品取引法等の国内外の法令に基づき、適正性と信頼性を確保するために必要な体制を整備･運用する。

･反社会的勢力及び団体とは決して関わりを持たず、不当な要求に対しては弁護士や警察等とも連携し毅然とした姿勢で対応する。

･当社グループは、経営理念の具現化のために定めた、イチネングループビジョンをグループ全体に浸透させる。

b．当社グループの取締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

･取締役の職務の執行に係る文書及び情報の記録は、法令及び文書管理規程その他関連諸規程に基づき、適切に保管、管理し、必要に応じて運用上の見直しを行う。また、取締役及び監査役は、これらの情報を必要なときに閲覧できる。

･重要な情報については、開示すべき情報が適正、適時かつ公平に開示される体制を整備する。

c．当社グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制

･当社グループは、リスク管理に関する規程を整備し、リスクに関する管理を円滑に行うとともに、内部統制の重要性について啓発に努める。

･グループ全体のリスク管理のために、「コンプライアンス･リスクマネジメント委員会」を組織し、重要なリスクについては社長、取締役会、監査役へ報告される体制を整備するとともに、リスクが顕在化した場合に迅速な対策を講じることができる体制を構築する。

･監査室は、「グループ内部監査規程」に基づき、内部監査を実施し、必要に応じて監査方法の見直しを行う。

･当社グループは、大規模な事故･災害･不祥事が発生した場合に備え、危機発生時の対応に関する体制の構築･運営に努めると共に事前予防体制を整備する。

d．当社グループの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

･取締役会は、月１回開催するほか、必要に応じて臨時に開催し、十分な議論を通じて経営上の意思決定を行う。

･取締役会は、社内の組織、権限及び責任を規程集等に定め、明確化する。

･年度計画及び中期経営計画の進捗に関しては、毎月「グループ予算委員会」において報告、討議することとし、取締役会へ報告する。

･当社グループは、執行役員制度を導入することにより、意思決定･監督機能と業務執行機能を分離し、効率的な意思決定を行う体制を構築する。

e．当社グループ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

･当社グループは、行動基準として定めた「企業倫理綱領」及びコンプライアンス関連諸規程に従い、企業倫理の遵守を徹底する体制を構築する。

･不正、倫理に反する行為については、「グループ内部通報細則」に従い、顧問弁護士他を窓口とする相談･通報窓口を開設し、問題点の早期発見と未然防止を図るための体制を整備する。

･取締役会は、コンプライアンスの実施状況及び運営上の問題点について、定期的に取締役又はコンプライアンス･リスクマネジメント委員から、提言、報告を受けるとともに、監査室から内部監査の結果について適時適切に報告を受け、経営施策に反映させる。

･当社グループは、経営理念の具現化のために定めた、イチネングループビジョンをグループ全体に浸透させる。

f．当社グループにおける業務の適正を確保するための体制

･当社は、関係会社管理規程を整備し、定期的な見直しを行うとともに、関係会社統括部門を中心とした関係会社相互の緊密な連携と協力によって、グループ全体の業務の適正を確保する。

･当社は、当社グループ全体としての業務の適正性と効率性を確保するために必要な規程を、グループ共通の規程として整備し、必要に応じて運用上の見直しを行う。また子会社の業務及び取締役等の職務の執行の状況を定期的に当社の取締役会に報告する。

･子会社を当社の内部監査部門による定期的な監査の対象とし、監査の結果は当社の代表取締役社長に報告する体制とし、内部監査部門は当社及び子会社の内部統制状況を把握･評価する。

･当社は、子会社の自主性を尊重しつつ子会社の業務内容の定期的な報告を受け、重要案件についてはその業務内容について事前協議を行い、子会社の取締役会にて協議すること等により、子会社の取締役の職務の執行の効率を確保する。

g．監査役の職務を補助する使用人に関する事項

･監査役が必要とした場合は、監査役を補助すべき使用人として、監査役スタッフを置くことができる。

･監査役スタッフに関する人事は、監査役会の同意を必要とし、監査役スタッフは業務執行に係る役職を兼務しない。

h. 取締役及び使用人が監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制
・監査役は、取締役会、グループ予算委員会その他重要会議に出席し、業務執行の監査を行う。
・監査役は法令に従い、取締役及び使用人から担当業務の執行状況について、報告を受ける。
・当社グループの取締役及び使用人は、当社グループにおける重大な法令違反、コンプライアンスにおける重大な事実を発見した場合及び報告を受けた場合、遅滞なく監査役へ報告する。
・グループ内部通報システムによる通報状況は、定期的又は監査役の求めに応じて報告する。
i. 監査役の職務の執行について生ずる費用等の処理に係る方針
当社は、監査役が職務執行について生じる費用の前払い又は償還等の請求をしたときは、当該監査役の職務執行に必要でないと認められた場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理する。
j. その他監査役の監査が、実効的に行われることを確保するための体制
・監査役は、取締役会への出席のほか、代表取締役、取締役並びにグループ会社役員と定期的に意見交換を行う。
・監査役は、会計監査人及び監査室と連携し、それぞれ定期的に意見交換を行う。
・監査役が重要会議の議事録及び稟議書等を常時閲覧できる体制を整備する。

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.反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方
当社グループは、会社及び役員・従業員が遵守すべき規範を定めた「イチネングループの企業倫理綱領」並びに「イチネングループの企業行動基準」に、反社会的勢力とは一切関わらない旨を定めております。
2.反社会的勢力排除に向けた整備状況
当社は、対応担当部署を総務部と定め、反社会的勢力からの不当要求に関する各支店営業所からの相談を受けるとともに、日頃からの不当要求に関する情報の収集、伝達、啓蒙業務を行っております。また、当社は「企業防衛対策協議会」に加盟し、情報収集活動を活発に行うこととしております。

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

―――

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

【当社の適時開示体制の概要】
当社は、株主や投資家の投資判断に影響を及ぼす会社業務等に関する未公開の重要事実たる情報（決算情報や決算情報以外の決定事実・発生事実をいい、子会社に関する情報を含みます。）について、各事業部・子会社の主管部門等から報告を受けた本社部門（経理財務部・人事部・総務部・社長室）において、当該情報が適時開示事項であるか否か、及び開示の方法等について検討・協議し、適時開示規則に定める開示事項に該当すると認められる情報に関しては社長室にてこれを取りまとめ、社長に報告するとともに、決算情報及び決定事実については取締役会へ付議したうえでその決議を経て、また、発生事実については適時速やかに、これを開示する体制を構築しております。

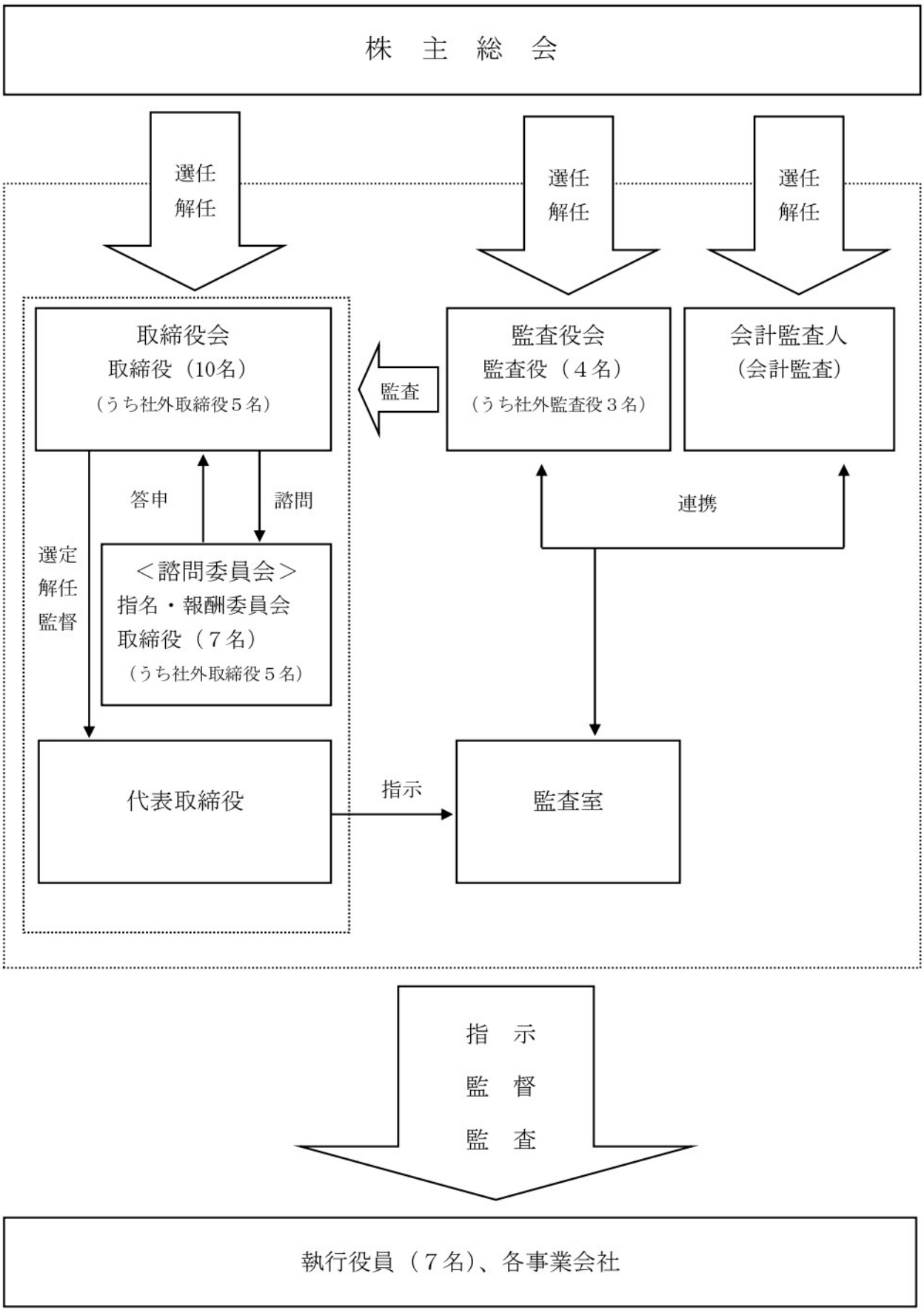
スキルマトリックス

【スキルマトリックスにおけるスキル項目の選定理由】

スキル項目	選定理由
事業経営	各事業を取り巻く環境の変化が大きく、先行きが見通しにくい状況下において、当社グループの中長期経営目標の達成を含む持続的な成長を実現するためには、企業経営に関する深い知識と豊富な経験を持つ役員が必要であると考えているため、本項目を選定しております。
グローバルビジネス	当社グループは、海外事業の拡大を将来に向けた成長ドライバーと位置付けており、「海外売上高比率20%」の達成を長期的な目標として掲げております。当該目標を達成するうえで、グローバル企業経営及び海外事業のマネジメント、海外事業の拡大に係るプロジェクト推進等の経験・知見を持つ役員が必要であると考えているため、本項目を選定しております。
経営企画/M&A	当社グループは、事業領域の多角化によって経営の安定性向上と持続的な利益成長を実現する経営方針としており、その手段としてM&Aの活用による事業領域・規模の拡大を推進しております。最適な事業ポートフォリオの構築を通じた成長ストーリーの立案、戦略実行のためには、経営企画/M&Aに関する実務経験及び専門的知識を持つ役員が必要であると考えているため、本項目を選定しております。
IT/DX	経営効率の向上やビジネスの変革を実現するためには、ITの活用が不可欠であると考えており、IT/DXに関する経験・知見を持つ役員が必要であると考えているため、本項目を選定しております。
財務会計	正確な財務報告と強固な財務基盤の構築により、将来に向けた成長投資と株主還元の強化を実現するため、財務・会計に関する経験・知見を持つ役員が必要であると考えているため、本項目を選定しております。
法務/リスクマネジメント	持続的な企業価値の向上を実現するためには、適切なガバナンス体制の構築が必須であり、また今後グローバルな事業展開を目指していくうえでも、リスク管理の重要性が一層高まることから、法律やリスク管理に関する経験・知見を持つ役員が必要であると考えているため、本項目を選定しております。
人財開発/ダイバーシティ	事業環境・市場ニーズの変化や、今後のグローバルでの事業展開に対応するためには、多様な人財の確保と社員個々のスキル向上が必須であると同時に、社員の多様性を尊重し、その能力を最大限に発揮できるような組織風土の醸成が必要になります。これらを実現するためには、人財開発及びダイバーシティマネジメントに係る経験・知見を持つ役員が必要であると考えているため、本項目を選定しております。
サスティナビリティ/ESG	当社グループが将来にわたって世の中に必要とされるためには、事業成長による経済価値の拡大のみならず、事業を通じてESG要素を含むサステナビリティ課題に取り組むことで、社会価値の創造に貢献する必要があると考えております。これらを実現するためには、環境・社会課題やサステナビリティに係る知見、環境・CSR関連のプロジェクト推進等の経験・知見を持つ役員が必要であると考えているため、本項目を選定しております。

【スキルマトリックス】

	事業経営	グローバルビジネス	経営企画/M&A	IT/DX	財務会計	法務/リスクマネジメント	人財開発/ダイバーシティ	サスティナビリティ/ESG
黒田　雅史	○	○	○	○		○		○
黒田　勝彦	○	○					○	○
村中　正				○	○	○		○
井本　久子		○	○				○	○
木村　平八	○				○	○	○	
廣冨　靖以	○	○	○	○				
川村　群太郎	○	○	○				○	
常陰　均	○		○	○	○			
下村　信江						○	○	○
宮口　亜希					○		○	○


株　主　総　会
選任
解任
選任
解任
選任
解任
取締役会
取締役（10名）
（うち社外取締役５名）
監査役会
監査役（４名）
（うち社外監査役３名）
会計監査人
（会計監査）
監査
答申
諮問
連携
選定
解任
監督
＜諮問委員会＞
指名・報酬委員会
取締役（７名）
（うち社外取締役５名）
代表取締役
指示
監査室
指　示
監　督
監　査
執行役員（７名）、各事業会社