

統合報告書

INTEGRATED REPORT
2022年6月1日 ▶ 2023年5月31日

2023



株式会社TAKARA & COMPANY

証券コード：7921

私たちは資本市場にとって なくてはならない企業であり続ける

私たちTAKARA & CO.グループは、
事業を通してお客様の情報化社会におけるコミュニケーションを支援し、
資本市場にとって「なくてはならない企業」であり続けます。
お客様をはじめとするすべてのステークホルダーとともに
私たちの使命を果たしながら、持続可能な社会づくりに貢献してまいります。

Corporate Philosophy

企業理念

社会の公器としての使命を果たす

Vision

目指す姿

グループ各社の専門性を磨き、
お客様の企業価値拡大に貢献し、
社会になくてはならないグローバル企業であり続ける



Credo

行動指針

1. Value 顧客とともに新たな価値を創造する
2. Integrity 倫理と道義を重んじる
3. Professionalism 専門能力を高め、顧客とともに成長する
4. Diversity お互いを認め合い、高め合う
5. Judgment 社会の公器として正しいかどうかを判断基準とする

読者の方へ



TAKARA & CO.グループは、企業理念「社会の公器としての使命を果たす」に基づき、グループ会社各社がそれぞれの専門性を集結しグローバルなオンリーワン企業集団への成長を目指して歩みを進めています。当社グループは2023年7月、「2030年に向けたあるべき姿」について開示いたしました。これは昨年公表した5つのマテリアリティ（重要課題）の実現を図ることで、事業を通じお客様の企業価値向上に貢献し、コミュニケーションの発展に繋げ、人々が豊かに暮らすことのできるサステナブルな社会づくりに貢献することを目的としています。その一つの目安として、引き続き毎期の着実な利益成長と10%超のROEを目標として設定しました。

今年の統合報告書はステークホルダーの皆様へTAKARA & CO.グループの企業価値について深くご理解いただくため、当社グループの目指す姿と、それを実現するための道筋についてご説明することを目的とし、全社横断的に役職員が協力して編集しています。今後も統合報告書をステークホルダーの皆様との対話のツールとして活用し、持続的な企業価値の向上に努めてまいります。

株式会社TAKARA & COMPANY
代表取締役社長

あくつ せい ちろう
堆 誠 一郎

CONTENTS

TAKARA & CO.グループとは

- 02 企業理念 目指す姿 行動指針
- 03 読者の方へ
- 04 CONTENTS
- 05 TAKARA & CO.グループのあゆみ
- 07 グループの全体像
- 09 グループのビジネス
- 13 グループを取り巻く市場環境
- 15 財務・非財務ハイライト

成長戦略

- 17 トップコミットメント
- 23 ビジネスモデル
- 25 積み上げてきた資本
- 27 TAKARA & CO.グループのマテリアリティ
- 29 中期経営計画2023振り返り
- 30 2030年に向けたあるべき姿と新・中期経営計画2026
- 31 外部環境認識並びにリスクと機会、成長戦略
- 33 人事担当役員メッセージ
- 35 経理・財務担当役員メッセージ
- 37 事業戦略

グループの持続可能性向上に向けて

- 39 サステナビリティマネジメント
- 41 専門知識の蓄積、研鑽と発信
- 43 従業員の幸せ
- 50 環境問題解決に向けたソリューションの創出
- 53 ステークホルダーとの共栄
- 55 マネジメント体制
- 57 コーポレート・ガバナンス
- 63 社外取締役メッセージ
- 65 リスクマネジメント
- 66 コンプライアンス

財務・企業データ

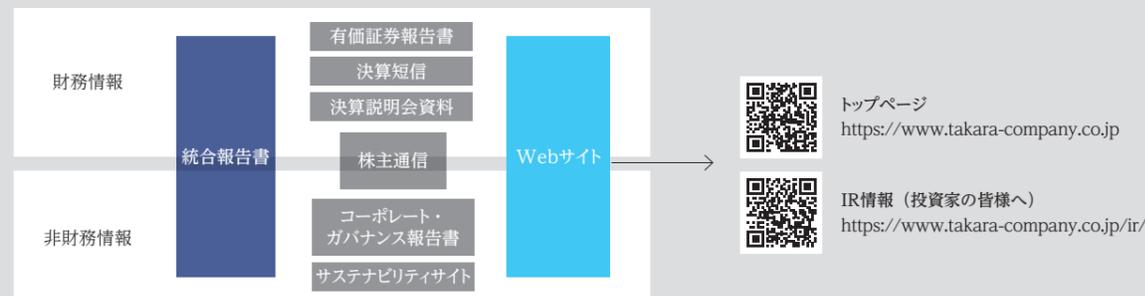
- 67 連結財務諸表
- 70 企業・株式データ



編集方針

本報告書は、株主・投資家の皆様をはじめとするステークホルダーの皆様へ、TAKARA & CO.グループの中長期的な企業価値向上に向けた取り組みを報告し、対話のきっかけとなることを目指して発行しています。ビジネスモデルや事業活動をはじめ、成長戦略、非財務面の取り組みなど、具体的な事例を交えわかりやすい冊子になるよう編集しました。当社グループの姿についてご理解を深めていただくと幸いです。

情報開示とコミュニケーション



参照ガイドライン

- ・IFRS財団
「国際統合報告フレームワーク」
- ・経済産業省
「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」



対象範囲と期間

期間：2022年6月～2023年5月 一部当該期間前後の活動も含まれます。
範囲：TAKARA & CO.グループ 一部宝印印刷(株)単体の報告も含まれます。

免責事項

本報告書に掲載されている業績予想、将来の見通し、戦略、目標等のうち、過去または現在の事実に関するもの以外は将来の見通しに関する記述であり、これらは、当社が統合報告書発行時点（2023年12月）で入手している情報および合理的であると判断される一定の前提に基づく計画、期待、判断を根拠としています。したがって、実際の業績等は、経済情勢等様々な不確定要素の変動要因によって、開示した業績予想等と異なる結果になる可能性があります。

TAKARA & CO. グループのあゆみ

宝印刷の創業以来、当社グループは企業の正確かつスピーディな情報開示をお手伝いし、ディスクロージャー&IR領域で事業基盤を確立してまいりました。昨今、企業価値の拡大を目指すお客様のニーズは多様化、複雑化しています。当社グループはそれにお応えすべく新たな事業基盤づくりに向けて、「ディスクロージャー関連事業」と「通訳・翻訳事業」を2本の成長領域とし、新たなビジネスモデルへと変革を遂げました。今年「2030年に向けたあるべき姿」を公表し、社会に対する使命と当社グループ内への使命を果たすことで、持続的に企業価値を高めてまいります。

ディスクロージャーのパイオニアとして発足

戦後間もない1948年、証券市場の活性化を図るため証券取引法（現 金融商品取引法）が施行。その4年後、企業の情報開示をサポートすべく宝商會が誕生しました。1960年代には「証券研究会」を発足させ、専門家集団としてお客様に頼られる存在に。

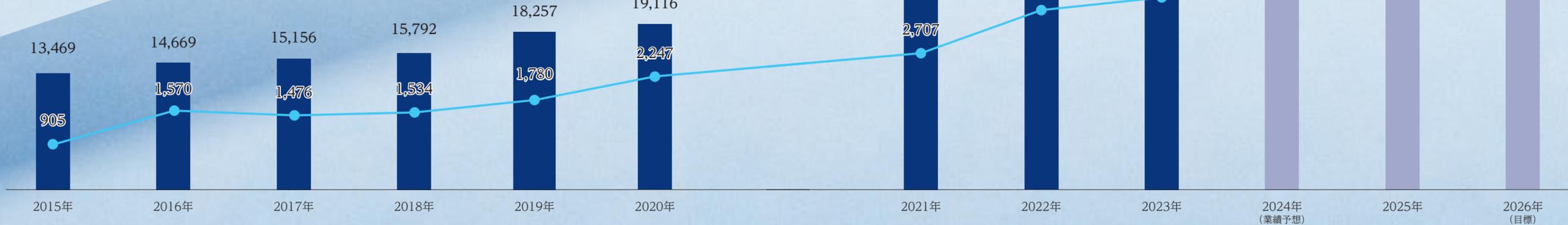
- 1952年 宝印刷の前身となる「株式会社宝商會」を設立
- 1953年 旧大蔵省が所在した新宿区四谷（当時）に営業所設立
- 1960年 「宝印刷株式会社」を設立
- 1964年 情報セキュリティ向上を図るため豊島区高田に高南工場設置
- 1967年 ディスクロージャー関連の事例収集や分析、法令研究などに取り組む「証券研究会」を発足
- 1973年 日本市場における外国企業の上場企業数拡大を受け「外国営業部」を設置
- 1987年 英国ウィリアムズ・リー社と業務提携
- 1988年 米国バウン・アンド・カンパニー・インク社と業務提携

ディスクロージャー&IR支援会社へ

1990年代に入り、お客様のIR戦略を総合的に支援する体制を構築するなど、ビジネスの開拓に努めました。また、デジタル化・IT化の波にも対応。制作・生産体制を見直すとともに、印刷業から情報加工業へ動き出しました。

- 1991年 IRへの取り組みを専門に担う部署として「IR営業部」を設置
- 1992年 「ディスクロージャー情報センター」を開設
- 1997年 個人投資家向けIRマガジン「ジャパニーズ インベスター」創刊
- 2000年 PR・M&Aの支援による企業の持続的成長を支援する「株式会社タスク」に資本参加、後に子会社化
- 2013年 日本初の予算会計システムを開発した「株式会社スリー・シー・コンサルティング」を子会社化
- 2015年 仙台に制作業務拠点「仙台宝印刷株式会社」を設立
- 2016年 法定・任意開示分野を研究領域とする「株式会社ディスクロージャー&IR総合研究所」（現株式会社宝印刷D&IR研究所）を設立
- 2017年 Webを活用したお客様の情報開示ニーズへ対応するため「株式会社イーソー」を子会社化

中期経営計画から見る成長の軌跡 [グループ売上高および営業利益 (百万円)]



- | | | | |
|---|---|---|--|
| <p>中期経営計画2017</p> <p>■基本方針
ディスクロージャーとIRの専門会社としてツール・サービスの提供に努め更なる拡大を図るとともに、次の飛躍のために必要な新事業開拓・育成を行う</p> | <p>中期経営計画2020</p> <p>■基本方針
ディスクロージャーとIRの専門会社としてお客様に役立つソリューションの提供に努め更なる拡大を図るとともに、次の飛躍のために必要な新事業開拓・育成を行う</p> | <p>中期経営計画2023</p> <p>■基本方針
●グループ各社の専門性を磨く
●発想力・創造力を結集することでグループシナジーを発揮する
●市場ニーズに応えるだけでなく、ニーズを先取りした製品やサービスを提供できるグローバルなオンリーワン企業集団への成長を目指す</p> | <p>新・中期経営計画2026</p> <p>■基本方針
●サステナビリティ経営の推進
●グローバル化の拡大促進
●新事業領域の拡大
●グループ戦略立案とグループ連携の強化
●グループ各社の企業価値向上</p> |
|---|---|---|--|

新たなビジネスモデルへの挑戦

お客様の制度開示書類をはじめとした企業活動に関わる文書の翻訳や、海外上場のサポートなど、グローバルなソリューションへのニーズの高まりを受け、「ディスクロージャー関連事業」と「通訳・翻訳事業」を2本の成長の柱とし、グループの事業領域を拡大しました。

- 2015年 初の海外拠点となる「TAKARA INTERNATIONAL (HONG KONG) LTD.」を設立
- 2018年 海外翻訳事業会社「TRANSLASIA HOLDINGS PTE. LTD.」を子会社化
- 2019年 翻訳事業を手掛ける「株式会社十印」を子会社化
「株式会社TAKARA & COMPANY」を
持株会社とする経営体制へ移行
- 2020年 通訳・翻訳事業を手掛ける「株式会社サイマル・インターナショナル」を子会社化

2030年に向けたあるべき姿へ

当社グループは2023年7月、2030年に向けたあるべき姿を公表し、そこからバックキャストする形で2024年5月期から2026年5月期までの3年間を計画期間とする中期経営計画を策定しました。

2023年 2030年に向けたあるべき姿および「新・中期経営計画2026」を公表



グループの全体像



(持株会社)

会社概要

本社 東京都豊島区
従業員数 38名 (2023年5月末現在)
代表者 堆 誠一郎

TAKARA & CO.グループは、サステナビリティ経営を推進し、グループ全体の企業価値を最大化する経営体制のもと、傘下の企業はそれぞれが専門性の高い事業を有し各社の連携を深め協業することで、グループ一丸となってお客様の課題解決に挑んでいます。

ディスクロージャー関連事業

通訳・翻訳事業

宝印刷株式会社



会社概要

創業 1952年
本社 東京都豊島区
従業員数 625名 (2023年5月末現在)
代表者 堆 誠一郎

事業内容

上場企業等の制度開示、任意開示に関するサポートのほか、上場準備企業向けには上場申請をサポートするディスクロージャー&IRの専門会社。印刷物に限らずWebやコンサルティングなど、多様なかたちで顧客の情報開示を支援しています。

子会社

- 仙台宝印刷株式会社
- 株式会社宝印刷D&IR研究所
- ディスクロージャー・イノベーション株式会社
- 株式会社TSSコンサルティング
- 一般社団法人日本IPO実務検定協会

株式会社タスク



会社概要

創業 1995年
本社 東京都豊島区
従業員数 68名 (2023年5月末現在)
代表者 竹山 徹弥

事業内容

多数のIPO支援実績を持つコンサルティング会社。企業情報を収集・分析する「企業プロファイリング力」を武器に、IPO支援からM&A支援、AIプロファイリングなど7つの事業を展開し、顧客企業の経営をあらゆる角度からサポートしています。

株式会社スリー・シー・コンサルティング



会社概要

創業 1999年
本社 東京都豊島区
従業員数 39名 (2023年5月末現在)
代表者 児玉 厚

事業内容

「会計人の仕事を作業から経営判断へ」を掲げ、「開示書類自動作成システム」と「予算財務諸表自動作成システム(予算会計エクспレス)」を開発。日本初の両システムを通して、高度な経営判断と効率的な決算開示の実現に貢献しています。

株式会社イーツー



会社概要

創業 2000年
本社 東京都豊島区
従業員数 34名 (2023年5月末現在)
代表者 浅島 佳智

事業内容

ICT戦略を担うWeb制作・システム開発会社。Webサイトやシステムなどの受託制作と、コミュニケーションを支援するシステムなど自社商品・サービス開発を通して、多様化する顧客の課題に技術力と提案力で応えています。

株式会社サイマル・インターナショナル



会社概要

創業 1965年
本社 東京都中央区
従業員数 218名 (2023年5月末現在)
代表者 岡田 竜介

事業内容

1965年の創業以来、質の高いサービス提供によりビジネス通訳・翻訳業界で強固なブランドを確立しています。政府官公庁や財界、企業などを主要顧客に持ち、国際コミュニケーション活動をサポートしています。

子会社

- 株式会社サイマル・ビジネスコミュニケーションズ

株式会社十印



会社概要

創業 1963年
本社 東京都中央区
従業員数 80名 (2023年5月末現在)
代表者 岡田 竜介

事業内容

1963年の創業以来、翻訳会社のパイオニアとして日本の翻訳業界を牽引。単なる翻訳にとどまらない“現地化”サービスを提供。品質とスピード、キャパシティが顧客に評価され、多くの産業分野で翻訳の実績を積み重ねています。

子会社

- TOIN AMERICA INC.
- 十印(上海)信息技术有限公司
- TOIN EUROPE B.V.

グループのビジネス

1 事業・サービス概要

■ 金融商品取引法関連製品 ■ 会社法関連製品 ■ IR関連製品 ■ その他製品 ■ 通訳・翻訳

事業領域

ディスクロージャー&IR

金融商品取引法・会社法に基づいて作成が義務付けられている制度開示書類や、IR活動の一環で株主や投資家向けに作成される任意開示書類などの、企画提案からデザイン制作、校正、印刷、電子開示、通訳・翻訳までワンストップで支援。開示に関わる周辺業務にもサービス領域を広げています。

グローバル

クロスボーダーで事業展開するお客様に向けて、制度開示書類の多言語での作成支援のみならず、M&Aに関わる機密情報やIR資料など広範囲の翻訳サービスを提供しています。また、ディスクロージャー関連以外にも、最高水準の通訳・翻訳クオリティの提供と、単なる翻訳にとどまらない総合的な“現地化”サービス、高品質な機械翻訳の提供により、お客様のグローバルな事業展開をトータルにサポートします。

株式上場

- 有価証券届出書
- 目論見書
- 会社案内
- 会社説明会用プレゼン資料
- Webサイト制作 など
- 電子公告販売代理店
- 広告手配
- 公告手配 (官報・日経など)

上場申請年度

- 申請書類チェック (原稿チェック、整合性確認)
- 招集通知チェック

IPO 1~2年前

- 申請書類作成アドバイス
- 内部管理体制の構築支援
- 招集通知作成アドバイス

IPO 2~3年前

- 上場準備に関するアドバイス
- 申請書類作成要領の提供

株式上場後

SR (会社法関連)

シェアホルダー・リレーションズ

- 招集通知
- 「ネットで招集」
- 決議通知
- 総会運営サポート
- 総会動画配信 (「ネットで総会」)
- WizLaboシリーズ
- 運用報告書
- SRサービス
- 株主向け報告書
- 株主優待
- 「ネットで優待」 など

制度開示 (金商法関連)

IR

インベスター・リレーションズ

- 有価証券報告書
- 四半期報告書
- 決算短信
- 臨時報告書
- 有価証券届出書
- 目論見書 など
- WizLaboシリーズ
- 会社案内
- アニュアルレポート
- ディスクロージャー誌
- ジャパニーズ インベスター誌
- WizLabo Library (IRサイト運営支援システム)
- 個人投資家のための会社説明会
- 多言語企業情報開示
- 海外ロードショー など

ESG

環境・社会ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス報告書
- 統合報告書
- サステナビリティレポート
- 環境報告書
- コンサルティング
- コミュニケーションツール など

PR

パブリック・リレーションズ

- Webサイト
- コンサルティング
- 現地化サービス (ローカライズ・トランスクリエーション)
- 一般印刷物 など

- 日本の政治・経済・文化における通訳・翻訳による国際コミュニケーション支援
- 単なる翻訳にとどまらない総合的な「現地化」サービス (ローカライズ・トランスクリエーション)
- 各種開示書類の翻訳サービス
- 東証TOKYO PRO Market J-Adviserとしての審査・継続開示支援
- セミナー開催 (株式上場関連 (IPO)、金融商品取引法、会社法、IR、入力セミナー (WizLaboなど))
- 金融法人関係 (ディスクロージャー誌など)、その他金融商品取引法関係 (投資信託、リートなど)
- コンサルティング (決算業務支援等)、開示決算アウトソーシングサービス

ICT

統合型ビジネスレポートシステム「WizLabo」各シリーズをはじめ、適時開示情報をWebサイトに即時掲載する「WizLabo Library」など、正確かつスピーディに決算開示業務が行える高度な自動化ツールを開発し提供しています。その他、予算管理支援ツール「WizLabo Budget」やWebサイト制作、遠隔同時通訳プラットフォーム、AI翻訳 (機械翻訳) など手掛けています。

コンサルティング

お客様の成長ステージに応じた課題を、各分野の専門知識とノウハウを活かして解決に導きます。IPO予定会社に必要とされる上場申請書類の作成支援を中心とするIPOコンサルティング、決算・開示アウトソーシング、統合報告書の作成アドバイザリー、IFRS開示への移行支援、TOKYO PRO Marketへの上場審査 (J-Adviser) など、そのサービスメニューは多岐に亘ります。

グループのビジネス

2 セグメント別売上高構成と主要製品・サービス

当社グループの事業は、「ディスクロージャー関連事業」（金融商品取引法関連製品、会社法関連製品、IR関連製品、その他製品）と「通訳・翻訳事業」の2つのセグメントにより構成されています。なお、ディスクロージャー翻訳は「ディスクロージャー関連事業」に、その他の一般翻訳と通訳は「通訳・翻訳事業」に分類されます。

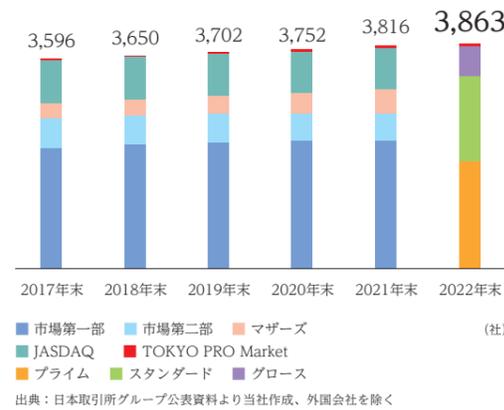


グループを取り巻く市場環境

東証上場会社数（市場別）

- 2022年4月4日プライム市場、スタンダード市場、グロース市場と新区分発足
- 東証上場会社数は直近5年間で267社増加（年平均成長率+1.44%）
- 新市場区分の導入で区分別の過去比較はできないが、継続しているTOKYO PRO Market市場は年率23.8%と高い伸び

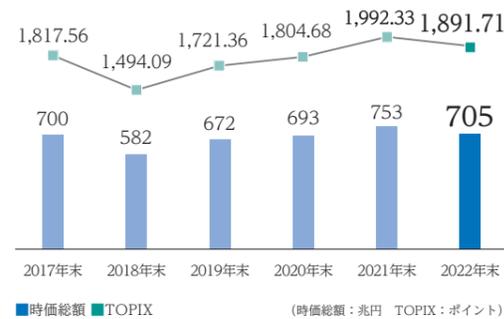
株式併合や子会社化による上場廃止企業数は引き続き高い水準となっています。一方で、2022年4月からの新市場発足前の駆け込み上場も一段落しました。東証全体で見ると年率1.44%増と微増で、今後も戦略的な非公開化や子会社化は引き続き継続する可能性があり上場企業数が増加する環境にはありません。



出典：日本取引所グループ公表資料より当社作成、外国会社を除く

東証全市場株式時価総額とTOPIX

- TOPIXは年初2021年からの地合いを受け継ぎスタートしたが、ロシアのウクライナ侵攻で下落の後、一進一退で推移
- 地合いの悪さと新区分移行前の駆け込み上場や調達もあり市場からの資金調達額は過去最低レベルとなった
- エクイティファイナンスはそのほとんどがIPO案件でその他の公募増資はその大部分がREITであった



出典：日本取引所グループ公表資料より当社作成

年初、コロナの脅威も一服し景気回復の兆しがみられたことから世界的な株式市場の流れを受けて始まりましたが、欧米でのインフレ加速やそれに伴う利上げ観測や長期金利の上昇、その後ロシアのウクライナ侵攻で世界的に株価は下げに転じました。その後海外の金利観測の見方の変化によって一進一退の動きとなりました。

国内IPO社数

- IPO社数は、2021年の125社から大幅に減少し、2015年から2020年までと同水準に戻った
- ロシアのウクライナ侵攻、それに起因する原油高騰、原料高などによるインフレ懸念による金利上昇により、2021年に比べ大型案件が減少した

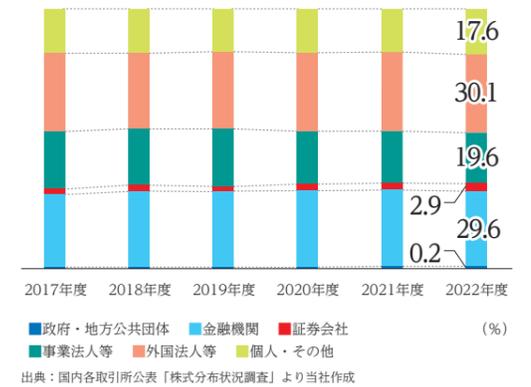


出典：宝印印刷企業成長支援部調査より、TOKYO PRO Marketを除く

2022年のIPO社数は91社（TOKYO PRO Marketを除く）となり、2021年の125社から大幅に減少しました。市場別の内訳は、東証プライム（旧一部含む）3社、東証スタンダード（旧二部、ジャスダック含む）14社、東証グロース（旧マザーズ含む）70社、名古屋証券取引所（名証）メイン（単独）1社、名証ネクスト2社、札幌証券取引所アンビシャス1社で、福岡証券取引所には単独上場がありませんでした。なお、ディールサイズ合計は3,400億円、2019年・2020年と同様の3,000億円台となりました。

投資部門別株式保有比率

- 株価の低迷もあり、金融機関の比率は微減となったが高い水準を維持している
- コーポレート・ガバナンスの観点から事業法人等による株式保有比率が減少しており初めて20%を割った
- 個人・その他の株式保有比率は、17.6%と1ポイントの上昇、延べ人数ベースの個人株主数は521万人増となり9年連続で増加している



出典：国内各取引所公表「株式分布状況調査」より当社作成

時価総額ベースにおける投資部門別保有比率は大きな変化はありませんでした。しかし、株主数ベースでみて98%弱を占める個人投資家は年々増えており2013年の4,575万人から6,982万人と過去10年で1.5倍、年率4.3%のペースで増加しています。今後NISAの恒久化などもあり、個人資金が投資信託や株式に向かうことが予想されます。

招集通知の英訳比率（3月決算会社）

- 2023年3月期末決算会社全体に占める招集通知の英訳比率は51%と全社ベースで過半数を占め、2017年比で21ポイント増加
- 日経225銘柄では1ポイント増加の97%となった

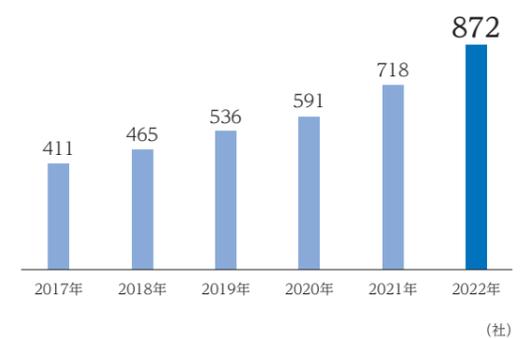


出典：宝印印刷ディスクロージャー研究二部調査より

招集通知の英訳版を東証ウェブサイトで開示した会社は日経225銘柄中、3月末決算企業数は185社中179社（97%）となりました。昨年に比べて、事業報告・計算書類・監査報告書の英訳版を開示した企業数が増加し、英訳版を作成している179社のうち、これら全ての英訳を開示している企業は103社（58%）と、昨年より6社増加しました。CGコードへの対応や外国人投資家への配慮が顕著となっています。

統合報告書の発行企業数

- 2022年12月末で872社と前年の718社から21.4%増加した
- プライム市場上場1,838社(2022年末)の47.4%と約半数が統合報告書を発行している



出典：(株)宝印印刷D&IR研究所調査より

統合報告書の発行企業数は、2013年に国際統合報告フレームワークが公表されてから毎年増加傾向にあります。2022年12月末時点の統合報告書発行企業数は872社となり、昨年同時期から154社（21.4%）増加しました。これは、調査開始以来最大の増加数だった前年の127社の増加をさらに上回る水準です。

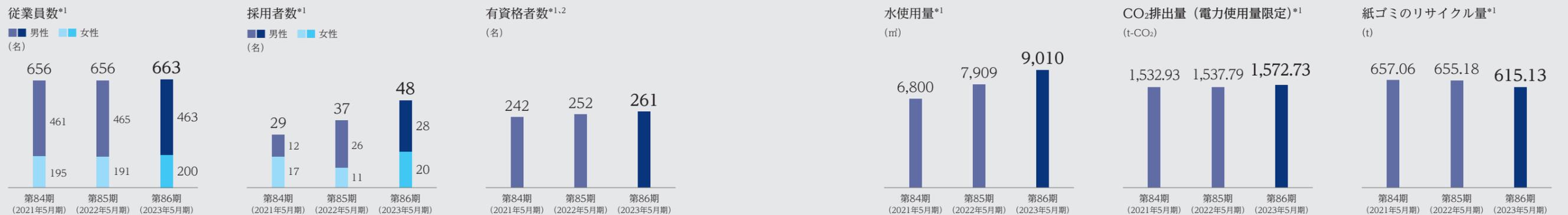
財務・非財務ハイライト

(百万円)

	第76期 (2013年5月期)	第77期 (2014年5月期)	第78期 (2015年5月期)	第79期 (2016年5月期)	第80期 (2017年5月期)	第81期 (2018年5月期)	第82期 (2019年5月期)	第83期 (2020年5月期)	第84期 (2021年5月期)	第85期 (2022年5月期)	第86期 (2023年5月期)
売上高	11,426	12,645	13,469	14,669	15,156	15,792	18,257	19,116	24,777	25,317	27,568
売上原価	6,728	7,115	8,340	8,560	9,069	9,532	11,294	11,354	14,586	14,413	16,125
売上総利益	4,698	5,529	5,129	6,109	6,087	6,260	6,962	7,762	10,190	10,904	11,442
販売費及び一般管理費	3,925	4,243	4,223	4,538	4,611	4,725	5,182	5,515	7,483	7,343	7,631
営業利益	772	1,286	905	1,570	1,476	1,534	1,780	2,247	2,707	3,560	3,811
経常利益	829	1,465	1,026	1,727	1,604	1,679	1,904	2,363	2,881	3,680	3,983
親会社株主に帰属する当期純利益	460	869	578	1,084	1,082	1,110	1,236	1,555	1,639	2,249	2,595
設備投資額（有形）	211	105	194	90	88	106	384	99	102	220	197
設備投資額（無形）	370	514	462	289	453	513	430	750	1,064	930	659
減価償却費	440	457	527	553	534	614	624	565	729	1,040	1,009
システム開発投資額	250	973	645	293	539	367	313	695	994	767	652
純資産	12,392	13,532	13,859	12,692	13,785	14,544	15,359	16,582	22,468	23,363	25,082
総資産	15,386	16,886	17,351	18,096	18,635	*19,720	22,201	26,450	30,972	30,923	33,443
有利子負債	143	39	29	18	13	101	748	2,808	615	373	286
営業活動によるキャッシュ・フロー	1,034	1,092	1,083	1,977	1,564	1,487	1,800	3,069	2,530	2,743	4,723
投資活動によるキャッシュ・フロー	△ 555	△ 385	△ 628	△ 312	△ 576	△ 850	△ 777	△ 5,187	△ 1,356	△ 898	△ 691
財務活動によるキャッシュ・フロー	△ 331	△ 337	△ 790	△ 560	△ 575	△ 481	△ 29	1,476	1,193	△ 1,234	△ 1,191
フリー・キャッシュ・フロー	478	707	455	1,665	987	637	1,023	△ 2,118	1,174	1,844	4,031
売上原価率（％）	58.9	56.3	61.9	58.4	59.8	60.4	61.9	59.4	58.9	56.9	58.5
営業利益率（％）	6.8	10.2	6.7	10.7	9.7	9.7	9.7	11.8	10.9	14.1	13.8
自己資本当期純利益率（ROE）（％）	3.9	6.8	4.3	8.3	8.3	8.0	8.5	10.0	8.6	10.0	10.9
総資産当期純利益率（ROA）（％）	3.1	5.4	3.4	6.1	5.9	5.8	5.9	6.4	5.7	7.3	8.1
自己資本比率（％）	79.4	78.5	78.1	68.7	72.5	*72.3	67.6	60.8	70.8	74.6	74.0
1株当たり当期純利益（円）	39.51	74.56	50.15	96.99	96.81	99.39	110.63	139.01	130.01	171.29	197.66
1株当たり純資産額（円）	1,048.11	1,136.47	1,212.20	1,112.68	1,209.12	1,274.72	1,342.03	1,437.01	1,672.20	1,754.84	1,895.87
1株当たり年間配当額（円）	20.00	24.00	35.00	50.00	50.00	50.00	50.00	54.00	54.00	58.00	70.00
株主総利回り（TSR）	—	—	—	116.2	127.3	120.1	85.7	102.4	96.3	104.1	127.9
（比較指標：配当込みTOPIX）	—	—	—	(84.2)	(116.1)	(113.8)	(88.6)	(94.1)	(118.2)	(120.3)	(137.8)

※1 「[税効果会計に係る会計基準]の一部改正」(企業会計基準第28号 2018年2月16日)等を第82期の期首から適用し、第81期に係る総資産および自己資本比率については、当該会計基準等を遡って適用した後の数値で表示しています。

※2 「収益認識に関する会計基準」(企業会計基準第29号 2020年3月31日)等を第85期の期首から適用しており、第85期以降に係る主要な経営指標等については、当該会計基準等を適用した後の指標等となっています。



*1 TAKARA & COMPANYと宝印刷(株)を合わせた数値です。

*2 有資格者はIPO実務検定および財務報告実務検定の保有者数です。

お客様の企業価値拡大と持続的成長を支える 専門分野に特化したコンサルティングファームへ進化します。



株式会社TAKARA & COMPANY
代表取締役社長

堆 誠一郎

経済活動の回復・正常化が進む中で、 6期連続の増収・増益で過去最高業績を 更新しました。

2023年5月期は、2020年から感染拡大の波を繰り返したコロナ禍がようやく収束傾向を示し始め、様々な社会的制限が緩和されるとともに、経済活動の回復・正常化が進んだ1年でした。

そうした流れの中で、当社グループ事業を取り巻く市場環境も前年度以上に活性化し、ディスクロージャー関連事業、通訳・翻訳事業ともにニーズの

拡大に繋がる動きが増えてきました。私たちは、その動きを的確に捉えながら、お客様の事業活動を積極的にサポートする取り組みを通じて、コロナ禍による影響からの脱却を後押ししていきました。

国内株式市場はこの1年、概ね堅調に推移し、特に2023年に入ってから上昇を継続しました。2022年の新規上場企業数（TOKYO PRO Marketを含む）も、引き続き100社を超える高水準を維持しました。各上場企業は、2022年9月からの改正会社法施行に伴い、株主総会資料の電子提供制度への対応が求められ、また東京証券取

引所よりプライム市場上場企業に対し、資本コストと株価を意識した経営の実践が要請されるなど、株式市場の変革を目指す取り組みが推し進められました。招集通知および開示書類の英文化、サステナビリティに関する開示や情報発信などの施策も活発化しています。

通訳市場も大きく好転しました。コロナ禍による制限の緩和を受けて国際会議やセミナー、イベントの開催が増え、企業による海外出張が再開されるとともにインバウンドの戻りも見られるなど、回復が進みました。リモートワークや遠隔会議、イベントのオンライン開催など、これら様々な形式でのコミュニケーションがコロナ環境下で定着してきたことに加えて、この1年は、オンラインと対面を組み合わせたハイブリッド型の会議・セミナーが増え、通訳機会の更なる増加をもたらしました。

翻訳市場は、通訳市場に比べてコロナ禍の影響下においても一定の需要を維持していましたが、企業活動の正常化が進む中、特に半導体関連などの好況業種や広報関連のニーズが増加しました。また一方では、AI技術による機械翻訳の高度化が加速しており、従来からの翻訳者による対応だけではなくこれら技術も利用していくことで、更なる市場拡大へ繋がる動きになっています。

私たちは、ディスクロージャー関連事業において、統合型ビジネスレポートシステム「WizLabo（ウィズラボ）」の導入顧客の増加や株主総会関連商材、統合報告書の受注拡大を果たし、通訳・翻

訳事業においても、前述の機会・ニーズをしっかりと捉え、お客様の期待に応えたことにより、計画を上回る売上高を確保しました。利益面は、招集通知の電子提供措置への対応による売上原価や販売費及び一般管理費の増加、「WizLabo」の開発に係る減価償却費の増加などを受け、ディスクロージャー関連事業で減益となりましたが、通訳・翻訳事業の大幅な利益回復でこれをカバーし、増益となりました。

結果として当社グループの2023年5月期連結業績は、売上高275億68百万円（前期比8.9%増）、営業利益38億11百万円（同7.1%増）、経常利益39億83百万円（同8.2%増）、親会社株主に帰属する当期純利益25億95百万円（同15.4%増）となり、6期連続の増収・増益で過去最高業績を更新することができました。営業利益率は13.8%（同0.3ポイント低下）を維持し、ROEは10.9%（同0.9ポイント上昇）となりました。

前中期経営計画を終了し、 目標をすべて達成。 残された課題に取り組み、 更なる飛躍を目指します。

終了した「中期経営計画2023」（2021年5月期～2023年5月期）は、「グループ各社の専門性向上」と「発想力・想像力の結集によるグループシナジーの発揮」、そして「ニーズを先取りした製

品・サービスを提供するグローバルなオンリーワン企業集団への成長」を基本方針に掲げた3年間の取り組みです。これらの方針に基づく各事業の成長戦略は、コロナ禍による環境変化の中で成果を上げ、次の飛躍に向けた足掛かりを築きました。

特に、計画始動前年の2020年3月に子会社化した(株)サイマル・インターナショナル（以下、サイマル）を中心に通訳・翻訳事業の強化を果たし、ディスクロージャー関連事業との2本柱体制によって安定した収益基盤を確保しつつ新たなビジネスへの飛躍も遂げ、コロナ禍の長期化や費用の増加をグループ全体で克服することができました。

前中期経営計画は、最終年度（2023年5月期）の連結業績目標として「売上高270億円」「営業利益36億円（営業利益率13.3%）」「親会社株主に帰属する当期純利益23億円」「ROE 10.0%」超を目指し、先ほどご報告の通りすべて達成しました。計画の遂行を通じて成長性を着実に高め、「稼ぐ力」を備えることができたものと評価しています。

この3年間で振り返ると、当社グループ事業の環境変化として最も大きかった要素は、コロナ禍を背景とするテレワークやWeb会議の浸透・定着、デジタル化・ペーパーレス化の加速といった流れです。かつてのリアルー面倒からバーチャルへのシフトは、お客様の業務に多大な影響を及ぼしました。私たちは、これまでも省令・法令の改正といった変化に先んじて動き、製品・サービスの開発および提供を進めることでニーズを獲得しており、今回も先進的な対応でお客様をサポートしていきました。

ディスクロージャー関連事業では、「WizLabo」による開示支援システムの革新を進めつつ、株主総会プロセスの電子化に向けて「ネットで招集」「ネットで総会」「ネットで優待」など会社法分野のICT製品・サービスを拡充し、受注を拡大しました。また東京証券取引所の市場再編の流れで、開

示書類の英文化ニーズが増加しており、これに対応したディスクロージャー翻訳の提供を強化するとともに、統合報告書の制作やIPO・決算開示支援などのコンサルティングにおいても実績を伸ばしました。

通訳・翻訳事業では、遠隔同時通訳プラットフォーム「interprefy」により、オンラインおよびハイブリッド型の会議やセミナーにおける通訳サービス需要を捉え、受注を拡大しました。

一方、グループ経営においては、サイマルの子会社化による規模拡大を踏まえ、これまで以上に収益性と資本効率を意識した取り組みを行ってきました。この3年間は、人件費をはじめとする各種コストの上昇が続き、「WizLabo」の減価償却費や保守料も増加しましたが、ディスクロージャー関連事業、通訳・翻訳事業ともに業務プロセスの効率化を図ることで収益性を維持し、資本効率についても利益の拡大を通じてROEの改善を遂げました。

残された課題としては、グループシナジーの進展に向けた連携強化と、周辺事業領域への展開による新たな成長性の確保が必要であると認識しています。これについては、後ほどご説明申し上げます。

「2030年に向けたあるべき姿」に向けて 特定した5つのマテリアリティを 実現するためのアクションプランを 実行し、人材育成を強化していきます。

当社グループは、今後目指していく中長期のビジョンを定め、「2030年に向けたあるべき姿」として発表しました。そして、その将来像を実現するための成長戦略をバックキャストし、新たな3ヵ年計画として「新・中期経営計画2026」（2024年5月期～2026年5月期）を策定・始動しました。

「2030年に向けたあるべき姿」は、ステークホルダーの皆様と価値を共創し、ともに持続的成長



を遂げていくための方向性を整理、明確化したものです。当社グループが注力すべきマテリアリティ（重要課題）として特定した「専門知識の蓄積、研鑽と発信」「ガバナンスの深化」「従業員の幸せ」「環境問題解決に向けたソリューションの創出」「ステークホルダーとの共栄」の5項目を実践し、その取り組みを通じて「毎期の着実な利益成長」と「10%超のROE」を維持する考えです。そして、これらの指針を「新・中期経営計画2026」以降の中期経営計画に落とし込み、成長戦略に反映します。

各マテリアリティについては今年、具体的なアクションプランを開示し、さらにKPIの策定を進めているところです。今後それをグループ全体で共有し、具現化に向けた取り組みを全社で推進していきます。

また「2030年に向けたあるべき姿」では、人材育成の方針を打ち出しました。当社グループの役職員のみならず、事業に関わる協力パートナーを含むすべての人材を「重要基盤」と位置付け、人的資本の持続的な成長と信頼関係の発展を図ることで、あるべき姿の実現につなげていく方針です。

マテリアリティの一つに「専門知識の蓄積、研鑽と発信」掲げる通り、当社グループの事業は、お客様をサポートするための高度な知見・スキルが求められるビジネスであり、その水準を協力パートナーとともに高めていくことは、もちろん重要なテーマに違いありません。しかし専門分野に特化したコンサルティングファームとしての価値提供を目指す私たちは、そうした業務上の知見・スキルを備えるだけでなく、一人ひとりが豊かな教養を身に付け、高い人間力を発揮していく必要があると考えます。

また当社グループでは、執行役員制度の導入による責任と権限の委譲が奏功し、近年の成長をもたらしていると捉えています。人材育成・サクセッションプランの観点からも、執行役員制度に続く人事面の改革を推進し、イノベーションが生まれる土壌をグループ内に培うことが大切です。

サイマルの子会社化を経て、現在グループ全体の社員数は、1,100名を超える規模となりました。人員の拡充は、今後も事業の拡大に合わせて適宜進めていく予定であり、引き続き社員の活躍と成長

を支える職場づくりに注力しながら、「2030年に向けたあるべき姿」を実現してまいります。

新中期経営計画の目標達成は、事業領域の拡大とグループシナジーの進展がカギになります。

「新・中期経営計画2026」は、2030年への中長期ビジョンのファーストステップとなる3年間であり、前中期経営計画の成果と課題を踏まえ、持続的成長への基盤づくりを進めるものです。計画の柱として「サステナビリティ経営の推進」「グローバル化の拡大促進」「新事業領域の拡大」「グループ戦略立案とグループ連携の強化」「グループ各社の企業価値向上」をグループ基本方針に定めました。

「サステナビリティ経営の推進」は、最重要テーマと捉え、基本方針の筆頭に掲げています。当社グループ事業の存続条件として、お客様の持続的な事業成長と市場の永続的発展を支えながら、ESG/SDGsテーマにもとづき持続可能な社会の実現に貢献していく考えです。当社グループでは、2022年にサステナビリティ委員会を設置し、TCFD開示への対応をはじめとする取り組みを進めてきましたが、2023年9月から私が同委員会の委員長を務め、活動の加速および活発化を促しています。

「グローバル化の拡大促進」は、ディスクロージャー関連事業の周辺領域を足掛かりに、海外市場におけるニーズを捉えた展開を目指します。通訳・翻訳事業の各グループ会社とも連携し、これからの3年間、コロナ禍による制限の更なる緩和が見込ま

れる中で成長機会を獲得していく考えです。

「新事業領域の拡大」は、実績を伸ばしつつあるアウトソーシング事業、Web関連事業、コンサルティング事業を強化し、新たな成長ドライバーへ育成していく取り組みです。アウトソーシング事業は、今のところ開示関連業務の支援が中心ですが、これをより川上へ遡り、経理・決算関連業務まで拡げていきます。Web関連事業は近年、堅調に推移していますが、更なる拡大に向けて競争力を高めるべく、強みを進化させていくことがポイントになります。コンサルティング事業は、主にM&A支援やESG・統合報告書の作成に関するアドバイザリー業務、IPO関連の支援業務などを行っており、最近ではコーポレート・ブランディングも手掛けています。これらのソリューションを整理し、ターゲットを絞った展開を図る必要があります。

「グループ戦略立案とグループ連携の強化」および「グループ各社の企業価値向上」は、ホールディングスの管理部門による積極的な関与が求められる重要課題です。グループシナジーの進展に向けて、各事業会社の経営をしっかりと把握し、連携強化を促すと同時に、ディスクロージャー関連事業の顧客基盤をグループ全体で有効活用する仕組みづくりを働きかけていきたいと思っております。

本計画における成長戦略について、注力テーマを事業ごとに述べますと、ディスクロージャー関連事業は、四半期制度の見直しや会社法改正など制度変更に伴うビジネスを創出しつつ、需要が高まっている統合報告書などのサステナビリティ関連商材やコンサルティング分野を拡大していきます。通訳・翻訳事業は、業界における認知度の向上と高品質を維持する翻訳者の育成に努める一方、機械翻訳・遠隔通訳などの技術進化への対応を図ります。

そして、マテリアリティに沿った活動を着実に推進し、事業領域の拡大については、M&Aの実行

も視野に入れた取り組みを進めていきます。

数値目標は、計画最終年度（2026年5月期）の連結業績における「売上高330億円」「営業利益43億円（営業利益率13.0%）」「親会社株主に帰属する当期純利益29億円」「ROE 10.0%」超を掲げました。3年間で55億円の売上成長を果たすためには、事業領域の拡大とグループシナジーの進展が大きなカギになると認識しています。

3年後、力強い成長を遂げた企業グループとして、ステークホルダーの皆様のご期待に応えます。

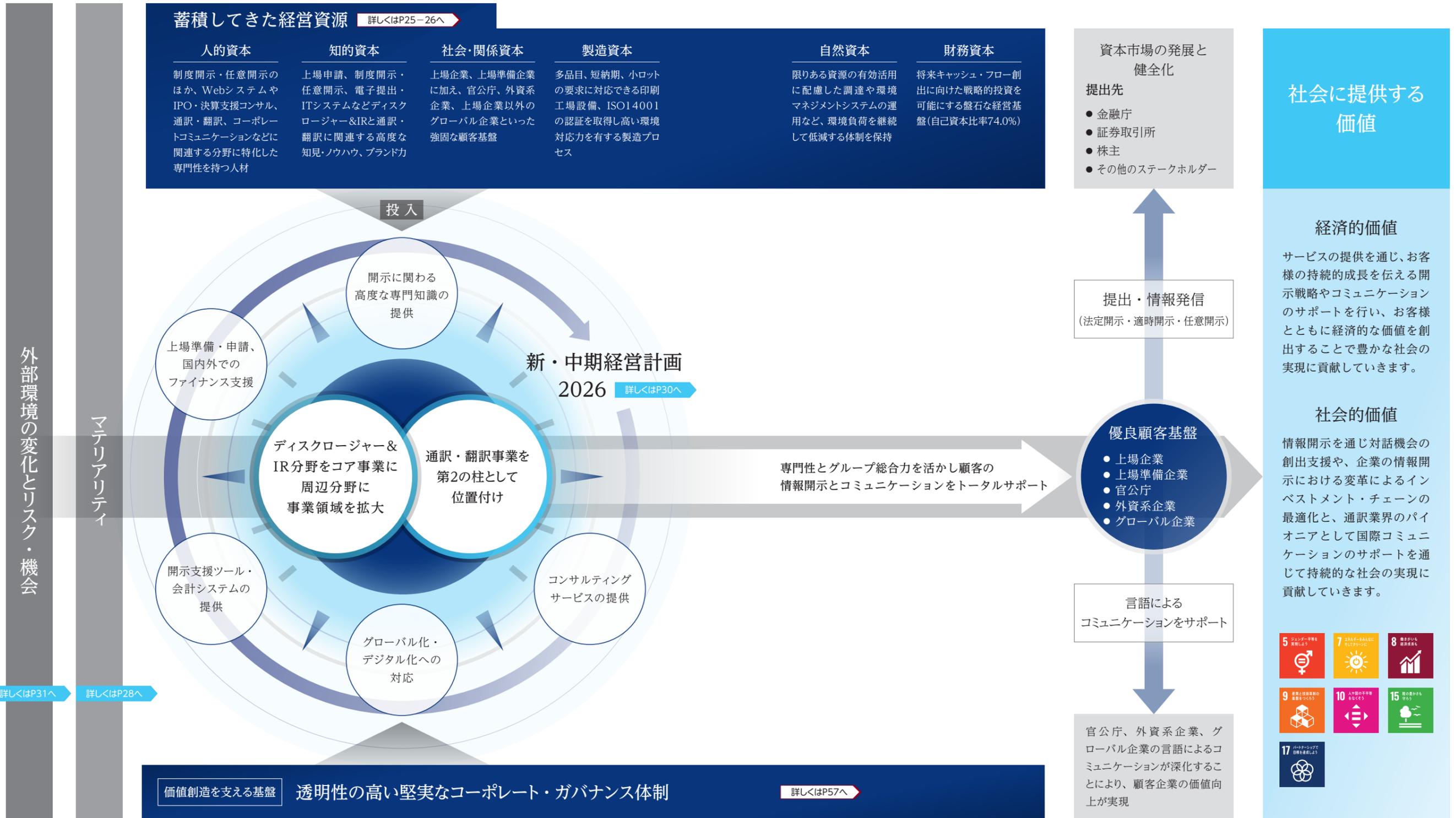
TAKARA & CO.グループは、お客様の企業価値拡大と持続的成長を支えるオンリーワンの専門分野に特化したコンサルティングファームとして進化し、ステークホルダーの皆様とともに豊かな未来を築き上げ、繁栄を分かち合っております。「2030年に向けたあるべき姿」は、その進化の先にあり、これから私たちは「新・中期経営計画2026」の遂行を通じて、進化への歩みを一歩ずつ確実に進めていきます。

3年後の私たちは、力強い成長を遂げた企業グループとして、ステークホルダーの皆様のご期待に応え、より大きな社会的貢献を果たすことができると確信しています。ぜひ今後のTAKARA & CO.グループの変化にご注目いただきながら、引き続き一層のご支援を賜りますようお願い申し上げます。



ビジネスモデル

当社グループは、企業の情報開示に関する専門知識の提供を事業の根幹とし、優良顧客基盤に対し新たな価値を提供すべく事業領域の拡大を進めています。ディスクロージャー&IRの枠を超え、お客様企業の成長を支援する事業を展開し、社会に必要とされるインフラとして当社グループ自身も持続的に成長していきます。



積み上げてきた資本

私たちは、以下の6つの資本を活用しながら、お客様に経営支援のプラットフォームサービスを提供し、社会とともに持続的な成長を果たすことを目指しています。この6つの資本の更なる強化を通じて、自社の企業価値の向上とともに社会に提供する価値の最大化を図っていきます。



人的資本

- 制度開示や提出書類作成、IRに関する実務に精通した人材
- コンピュータ言語であるXBRLやITシステムに関わる経験豊富な人材
- 外国語スキルや異文化コミュニケーションスキルを持った人材



知的資本

- 上場準備や上場申請、上場後の制度開示・任意開示と決算業務に関する高度な知見
- 開示書類の電子提出の仕組みやITシステムに関する専門知識
- 専属通訳者制度を核とした業界随一の通訳者と、様々な専門分野で活躍する通訳者・校閲者のネットワークが保有する最高水準の通訳・翻訳クオリティ



社会・関係資本

- 上場企業、上場準備企業をはじめとした強固な顧客基盤
- 資本市場の活性化を目的とした各省庁、業界団体との連携
- サプライヤーやパートナー企業との協力関係、ネットワーク



製造資本

- 多品目、短納期、小ロットなど多様な要求に対応できる印刷工場設備
- 最新の検査装置を装備した生産ラインにおけるライン検品
- ISO14001 認証、グリーンプリンティング認定を取得した浮間工場



財務資本

- 将来キャッシュ・フローを創出するための強固な財務基盤
- 適切な内部留保と長期的利益還元を基本とする財務方針



自然資本

- 持続可能な調達、廃棄物削減、電力使用量の削減、VOC低減化などの取り組みによる環境負荷低減
- FSC® 認証紙の使用拡大による環境保護への貢献



▶▶ Action 1

法改正やお客様ニーズの変化に迅速に対応できる組織を構築するとともに、グループ内人材交流や研修制度を充実させ個人のスキルアップを後押し。お客様により高い付加価値を提供できる体制を構築します。

▶▶ Action 2

働き方改革を人材戦略として認識し、ダイバーシティ&インクルージョンを積極化。多様な価値観を活かせる企業風土を構築していきます。

※1 グループ全体の数値です。

▶▶ Action 1

制度開示・任意開示で培ったノウハウを継承し、コンサルティング機能を強化。コーポレートコミュニケーション全体を支援する企業として、TAKARA & CO.グループブランドを確立します。

▶▶ Action 2

企業の情報開示のグローバル化、Web化に対応するため、ディスクロージャー&IR、通訳・翻訳の両事業においてシステム開発を推進。お客様の企業価値向上へのワンストップソリューションを提供する体制を構築します。

※2 有資格者はIPO実務検定および財務報告実務検定の保有者数です。

▶▶ Action 1

関係省庁や業界団体、市場関係者、有識者との連携により、企業の情報開示における変革を迅速に把握する体制を構築します。

▶▶ Action 2

情報開示の潮流を先読みした知見やシステムの提供により、お客様の企業価値向上への貢献を行い、資本市場参加者からの信頼を獲得できる体制を構築していきます。

▶▶ Action 1

環境マネジメントシステムによる環境対応を礎とし、競争力ある環境製品をお客様に推奨できる製造体制を構築していきます。

▶▶ Action 2

作業マニュアルの完備や間違いやすい工程を共有するワンポイントレッスン、他部署との情報共有、人材のマルチ技能化などを通じ、現場力を向上させていきます。

※3 単色印刷の減少およびカラー印刷の大幅増加に伴い、高品質化・利益増強を図るため、一部設備体制を見直しました。

▶▶ Action 1

内部留保は顧客への価値提供に向けたシステム開発、人材への投資などに活用し、将来の積極的な事業展開に備えた経営基盤の強化に活用します。

▶▶ Action 2

資本市場をはじめ外部環境の変化に対応した事業構造の変革を実行し、持続的な成長を果たすため、2026年5月期までの経営数値目標としてROE10.0%超を掲げています。

▶▶ Action 1

強化されることが予測される環境規制に備え、ISOをはじめとした各種認証を継続的に保持します。

▶▶ Action 2

持続可能な調達を前提とした調達コードの策定に関する検討など、持続性を前提として施策を実行するための体制を構築していきます。

TAKARA & CO.グループのマテリアリティ

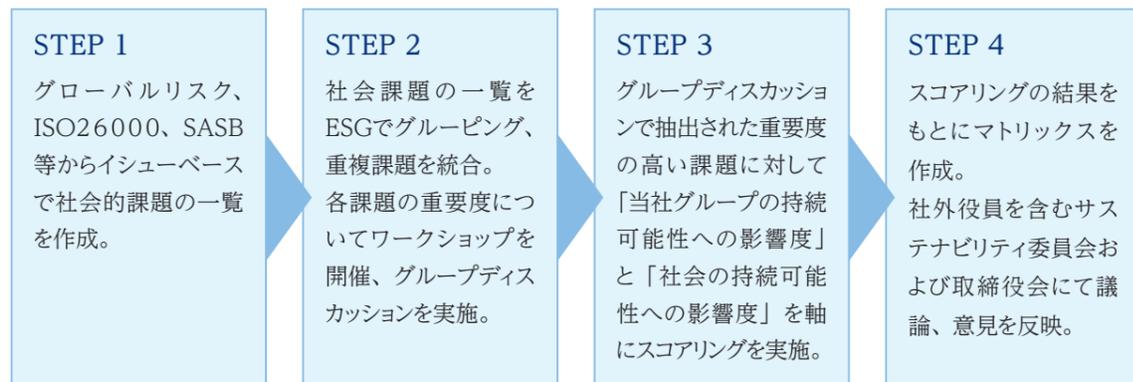
TAKARA & CO.グループは「社会の公器としての使命を果たす」という企業理念を掲げています。当社グループの事業は、お客様のコーポレートコミュニケーション、グローバルコミュニケーションを、様々な形で支援していくことです。お客様のステークホルダーへの情報提供の一助を担い、グローバルソリューションを提供することで、結果として、資本市場における建設的な対話を促進し、日本社会のグローバル化の一翼を担い、人々が未来に向かって豊かに暮らせるサステナブルな社会づくりに貢献できるものと考えています。当社グループはこうした考えのもと、地球環境に配慮しながらステークホルダーと価値を共創し、共に持続的に成長していくために、TAKARA & CO.グループが注力すべきマテリアリティ（重要課題）を特定しています。

マテリアリティの特定プロセス

当社グループが取り組むべき社会課題を広く洗い出すため、ISO26000、GRIスタンダード、SASB、グローバルリスクなどからマテリアリティの候補となり得る課題を抽出し、サステナビリティ実行委員会にてワークショップを行い、当社グループと社会がともに重要であると認識する課題の絞り込みを行いました。



また、並行して当社グループが貢献すべきSDGsのゴールと紐づけを行い、サステナビリティ委員会および取締役会で議論した上で、マテリアリティを特定しています。



マテリアリティの進捗状況

本年度は、サステナビリティ実行委員会において、①各部門の活動の棚卸と見える化、②マテリアリティに関連する今後の活動のリスト、③最重要テーマ別の基本方針策定を実施しました。次年度からこの基本方針に沿って具体的なアクションプランの策定、周知と実践を段階的に進めていく予定です。なお、アクションプランは、グループ事業のサステナビリティ、持続的な成長を根幹としたものとしています。

マテリアリティ

マテリアリティ	重要テーマ (赤字は最重要テーマ)	最重要テーマの基本方針
専門知識の蓄積、研鑽と発信 ▶P41~  	専門知識の研鑽 グループ各社の特性を活かしたイノベーションの実現 お客様への適時適切な情報提供	専門性を重視する風土、プロフェッショナル意識の浸透とその育成を支援する仕組みを事業基盤とし、それを持続的に発展させていく。 【教育・研修】 専門知識をもって顧客課題を解決できる人材を継続して育成するため、教育・研修体制を整理・体系化し、適宜ブラッシュアップしていく。 【必要知識の見える化】 部門における必要知識・スキルを見える化し、それを得るための施策やフォローアップ体制を構築していく。
ガバナンスの深化 ▶P57~   	コンプライアンスの徹底 情報セキュリティの強化 グループガバナンスの確立	優良な顧客資産は、当社グループへの誠実性、倫理観への信頼が基盤であることを認識し、インサイダー取引、不正等を撲滅し、コンプライアンスを徹底する企業風土を維持し続ける。 【重要なコンプライアンス項目の抽出とグループ風土の醸成】 外部環境の変化により新たに要請される重要な項目、当社グループにとり重要、特殊な項目を抽出し、それらに対するグループ全体の意識の統一をはかる。 【教育・研修】 コンプライアンス項目を類型化し、そのための教育・研修体制を整理・体系化し、その内容を適宜ブラッシュアップしていく。
従業員の幸せ ▶P43~   	お互いを認め合い、互いに成長できる職場環境づくり 生産性を最大化する多様な働き方の推進 ウェルビーイング (Well-being) の実現	人的資本の維持と持続的な成長は当社グループの持続的な成長の根幹であり、多様な人材が互いに協力し、皆が成長を志し実現する環境を構築する。 【ダイバーシティ経営の推進】 会社の実情を踏まえ、多様性の具体的項目について改めてリストアップを行い整理し、その受容に対する中長期的な施策を検討する。 【不安感の解消と挑戦意識の向上】 社員（特に若年層）の持つ業務上の不安感を解消していくことで、エンゲージメントを向上させる。目標管理とチームスピリットにより、挑戦意欲を向上し、個人とグループ全体の成長の実現をはかる。
環境問題解決に向けたソリューションの創出 ▶P50~  	環境問題に取り組む企業への支援 限りある資源の有効活用 気候変動問題への対応	地球環境の維持が当社グループの事業環境である資本市場の持続的な成長、日本経済のグローバルにおける発展の基盤であり、当社グループとして環境負荷低減に努めるとともに、日本経済全体の環境問題解決に対し当社ビジネスとして貢献していく。 【事業活動を通じた環境負荷低減への貢献】 自社だけでなく、顧客の環境負荷低減に対して貢献できるサービスを創出し、提供し続ける。
ステークホルダーとの共栄 ▶P53~ 	ステークホルダーとの対話推進 サプライチェーンマネジメントの深化 公共セクター（政府関係団体等）との協働と価値創出	当社グループの事業は株主、従業員、顧客のみならず、外注先、地域、大学、公共セクター、金融セクター等様々なステークホルダーとのネットワークが重要な資産であり、その関係性の持続的な発展を実現する。 【ステークホルダーとの関係性強化】 様々なステークホルダーに対し、当社グループとしてできることを思考し対話を重ね、共栄の基礎となる関係性を構築していく。

中期経営計画2023振り返り

中期経営計画2023においては、外部環境を踏まえて設定した方針が両事業とも順調に進捗。ディスクロージャー関連事業では新リリースのWizLaboが在宅ワークに適した仕様と開示実務の効率化を求める需要に応え導入顧客数を伸ばし、通訳・翻訳事業では経済活動の正常化とオンライン会議需要を取り込みました。売上高は「収益認識に関する会計基準」適用の影響を踏まえ見直した目標を達成。利益は最終年度の目標値を2年目に達成し、最終年は更に大きく積み上げました。情報開示制度の革新、テクノロジーの進展に伴い、両事業とも外部環境の変化は大きく、更なる事業対応を課題として設定し、新中計において対応していきます。

グループ基本方針

グループ各社の専門性を磨き、発想力・創造力を結集することでグループシナジーを発揮し、市場ニーズに応えるだけでなく、ニーズを先取りした製品やサービスを提供できるグローバルなオンリーワン企業集団への成長を目指す

中期経営計画2023 目標と実績、新中計に向けた課題

	2021年5月期	2022年5月期	2023年5月期	
	実績	実績	目標*	実績
売上高	247億円	253億円	270億円	275億円
営業利益	27億円	35億円	36億円	38億円
営業利益率	10.9%	14.1%	13.3%	13.8%
親会社株主に帰属する当期純利益	16億円	22億円	23億円	25億円
ROE	8.6%	10.0%	10.0%	10.9%

※ 2022年7月に業績目標を修正

	実施した施策	新中計に向けた課題
(全社) 価値共創基盤の強化	<ul style="list-style-type: none"> 持株会社化後の戦略機能とグループ管理機能強化推進 指名報酬委員会、サステナビリティ委員会、情報セキュリティ委員会設置によるグループガバナンスの推進 サイマルのグループ化による通訳・翻訳事業領域拡大と、海外投資家向け情報開示のリソースと品質の強化 	<ul style="list-style-type: none"> 宝印刷×サイマルによるディスクロージャー翻訳品質の更なる追求 ディスクロージャー×グローバルの新商材の確立
ディスクロージャー関連事業	<ul style="list-style-type: none"> 次世代の決算プロセス自動化ツール「WizLabo (ウィズラボ)」のリリースによる開示支援システムの革新 招集通知電子化を見据えた「ネットで招集」「ネットで総会」「ネットで優待」など会社法ICT商品拡充 統合報告書制作体制整備、受注件数増加 IPOや決算開示支援などのコンサルティング事業伸長 	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ情報開示、統合報告書の対応強化 開示支援システムの更なる機能拡張 Web開示対応力の強化 コンサルティングの拡大
通訳・翻訳事業	<ul style="list-style-type: none"> 遠隔同時通訳プラットフォーム「interprefy」の受注拡大によるオンライン会議への通訳サービス提供 コロナ禍前を超える通訳・翻訳需要の回復と業務効率性向上等による収益性改善 	<ul style="list-style-type: none"> 国際会議/大規模イベント復活による通訳サービスの拡大 音声認識データ作成等のAIサービス、取り扱い言語数拡大

2030年に向けたあるべき姿と新・中期経営計画2026

新・中期経営計画2026は、まず2030年のあるべき姿を明文化し、その将来像を実現するための成長戦略をバックキャストし、新たな3ヶ年計画として策定しました。5つのマテリアリティの実現を通じ、中長期における社会的な課題に対する使命と、当社グループ内への使命を果たすことで、企業価値の最大化を図っていきます。6期連続の増収増益となり過去最高業績の更新を続けていますが、引き続き毎期の着実な利益成長と10%を常に上回るROE水準を前提として、新たな業績目標を設定しています。

2030年に向けたあるべき姿

中長期における使命

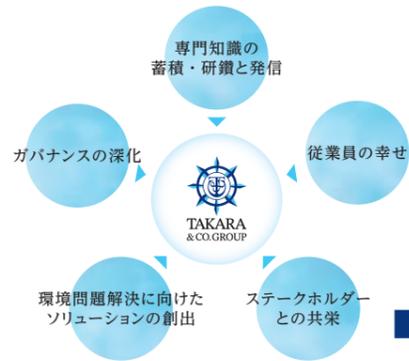
社会的な課題に対する使命

- 事業を通じ、資本市場および顧客のグローバル活動に貢献する。
- 資本市場を中心とした経済活動の健全な発展に寄与することで社会の公器としての使命を果たす。
- 顧客のディスクロージャーの電子化を促進し、環境保護に有効な製品・サービスを提供することで環境負荷の低減に努める。

当社グループ内の使命

- 自律的なキャリア形成を支援し、意欲と向上心にあふれる組織風土を醸成させる。
- ジェンダーや年齢等の属性に捉われない組織文化を構築する。
- サプライヤー等協力パートナーを含む当社グループ人材の成長のための支援体制を構築し、信頼関係を持続的に発展させる。
- 既存事業領域の発展に加え、M&Aにより周辺領域に事業を拡大し、既存事業と新規事業とのシナジーを創出する。これにより、当社グループの持続的な成長を実現する。
- 環境マネジメントシステムの継続的改善により環境負荷の低減を推進する。

重要課題（マテリアリティ）



重要基盤

当社グループの役職員
事業に関わる協力パートナーを含む
全ての人材

2030年に向けたあるべき姿の実現に向け、人的資本の持続的な成長と、信頼関係の発展を図る。

新・中期経営計画2026数値目標

リスク・機会認識、具体的な成長戦略 P31-32へ

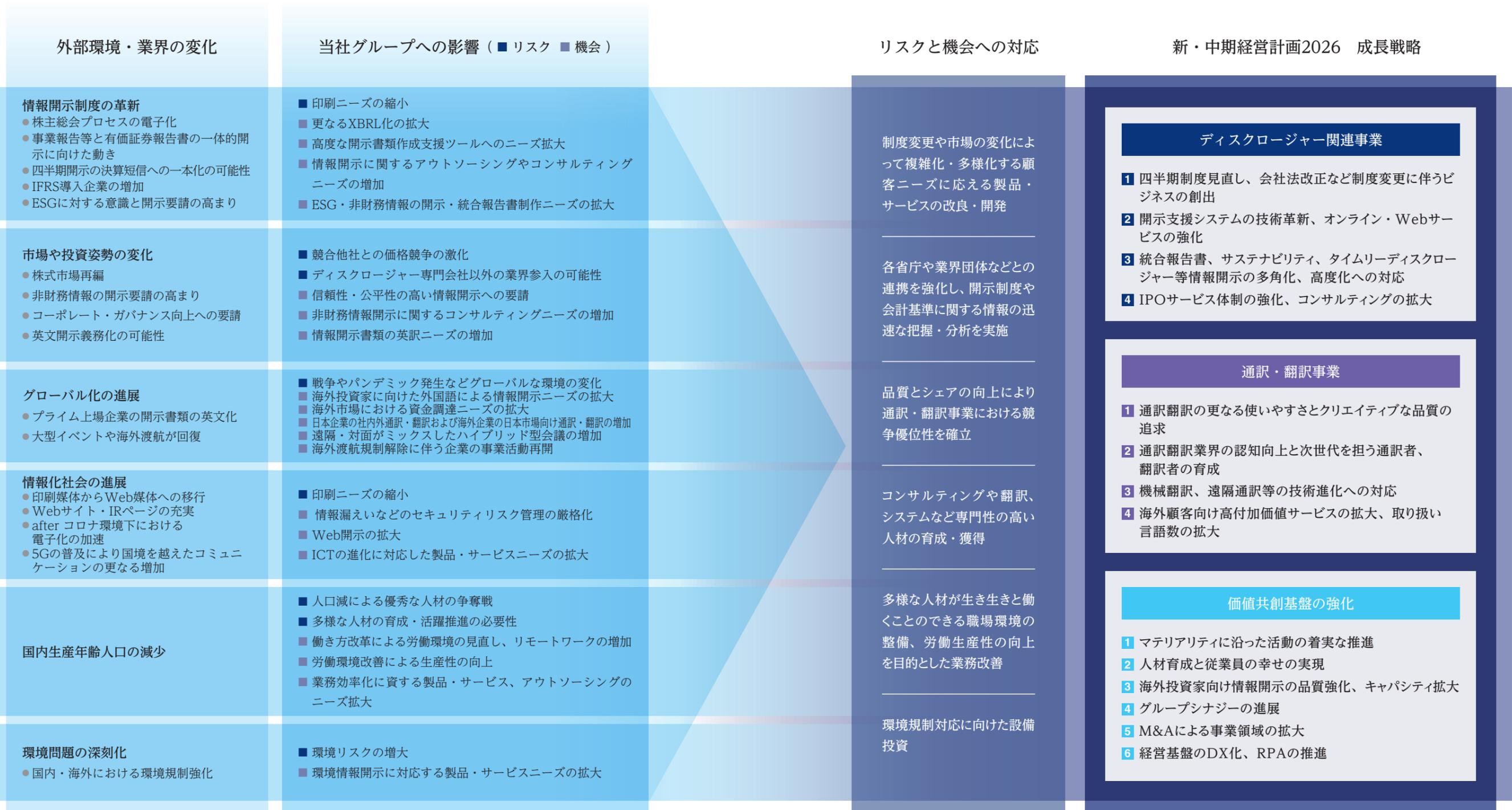
	中計2023				新中計2026	
	2021年5月期	2022年5月期	2023年5月期	2023年5月期	2024年5月期	2026年5月期
	実績	実績	計画	実績	業績予想	計画(目標)
売上高	247億円	253億円	270億円	275億円	288億円	330億円
営業利益	27億円	35億円	36億円	38億円	39億円	43億円
営業利益率	10.9%	14.1%	13.3%	13.8%	13.5%	13.0%
親会社株主に帰属する当期純利益	16億円	22億円	23億円	25億円	26億円	29億円
ROE	8.6%	10.0%	10.0%	10.9%	10.1%	10.0%

※本資料に記載されている業績予想および目標は、現時点で入手可能な情報に基づき作成しています。そのため、様々な要因により、実際の業績が業績予想および目標と異なる可能性があります。

※2024年5月期業績予想および2026年5月期目標値のみを決定しており、2025年5月期は目標値を設定していません。

外部環境認識並びにリスクと機会、成長戦略

当社グループを取り巻く環境は、経済環境や市場・投資家の要請、技術革新などにより大きく変化しています。その変化を的確に捉えて分析し、長期的な対応策を検討すると同時に、短・中期的な変化には主に中期経営計画の戦略を着実に実行することで対応を進めています。



人事担当執行役員メッセージ

社員のキャリア形成を支援し、
エンゲージメントの向上を図ることで、
企業価値を高めていきます。



執行役員 総務部長 兼 人事部長 兼 CSR部長

中込 克二

中期経営計画2023を振り返って

中期経営計画2023の期間である2021年5月期～2023年5月期の間は、コロナ禍であったため、グループ横断的にイベント等の施策を実施して一体感を醸成することは難しい期間となりました。しかし管理部門を中心に知見の共有をしながら、各グループ会社が問題解決に当たる土台作りはできたと感じています。感染症拡大が落ち着いてくる中で、グループ間のコミュニケーションも徐々に活発になり、2021年8月には宝印刷株式会社（以下、宝印刷）翻訳部門である国際事業統括部と株式会社サイマル・インターナショナルによる協働プロジェクトが開始され、両社のリソースをフルに活用することを前提とした最適な業務フロー並びに協働体制の策定を進めました。また株式会社スリー・シー・コンサルティングからは、以前より社員が宝印刷に出向し、複数の部門で営業に携わってもらうなど、各社の専門分野を掛け合わせるコラボレーションを推進することで、シナジー創出の兆しができつつあります。こうした取り組みを「新・中期経営計画2026」でも引き続き進めることで、グループとして更なる機動力を発揮していきたいと考えています。

2030年に向けたあるべき姿/ 人材育成方針について

今年7月、「2030年に向けたあるべき姿/人材育成の方針」を掲げました。当社の最も重要な基盤である人材を「当社グループの役職員、事業に関わる協力パートナーを含む全ての人材」と定め、「2030年に向けたあるべき姿」の実現に向け、人的資本の持続的な成長と、信頼関係の発展を図る、としています。人材育成方針では、目指す人材像が持つ要素として「最善のサービスへの探求心と実現に向けた向上心」「クライアントニーズへの対応力」「チームスピリット」「高い成長意欲」の4つを掲げています。

当社の創業のきっかけは、まさにこの人材育成方針に掲げられた想いからスタートしています。1940年代に証券取引法が施行され、事業会社は増資のために煩雑な

手続きや複雑な書類作成に苦勞する姿を目の当たりにした創業者が、日本初のフィナンシャル・プリンターとして宝印刷の前身となる「宝商会」を立ち上げたのが創業の始まりです。時代の変化とともにディスクロージャーのあり方も変わりましたが、当社はその変化を敏感に受け止めつつ、社会が企業の情報開示に何を求めるのかを見極め、サービスとして具現化していくことに注力してきました。当社が70年間生き残ってきた一番の原動力は、こうした「お客さまのお困りごと専門力をもって解決を図っていこう」とする想いにあります。今回策定した人材育成方針は、これまで培ってきた人材が持つ力・想いを言語化したものと考えています。

4つの項目のうち、特に重要視しているのは「最善のサービスへの探求心と実現に向けた向上心」です。ホールディングスとなったことで、さらに多様化した価値観を組織として受け入れ、一つの目的に向かって進んでいく求心力が今後の企業成長には欠かせません。こうした要素を各グループ会社に落とし込んでいくことで、同じ目標のもと、グループとしての機動力を高めていく必要があります。

今後の課題・取り組みについて

今年マテリアリティ（重要課題）をさらに推進すべく、2030年のあるべき姿を見据え、最重要テーマごとの基本方針を打ち出しています（P28参照）。大切になるのは、各計画の土台となる社内環境整備方針の実行です。グループ経営の基盤となる人材を確保し定着させるためには、個々の社員がキャリアビジョンを描け、可能性を追求し、成長を実感できる、働きやすい社内環境の整備が必要です。当社ではその環境づくりの一環として、フリーアドレスの導入等のオフィスの整備や（P45参照）、育児や介護を仕事と両立するなど社員の多様な働き方に対応するためのテレワーク等の採用を、部門横断的に組成するダイバーシティ推進プロジェクトの意見も参考に引き続き進めています。

また、グループ各社の枠を超えた横断的な交流を加速させ、課題を共有し解決策を図る場を今以上に整え、

従来の方法にとらわれることのない学びの場の創出も急務となっています。次代を担う世代が求めるものとして、「不安の解消」があると、強く感じています。「不安」は主観的なものですが、要素を客観視することで、「不安」を構成する要因がある程度見えてきます。この要因を認識し、それを分析することで少しでも「不安」を払拭できれば、自社にとって、意味のあることだと思います。また、この仕組みは一方通行であってはならず、「不安」を解消するためのコミュニティが必要であり、個々の不安を共通の課題として捉える必要があります。従来の研修や学びは、「こうあるべき姿」があり、その姿に近づけるための施策を実行していました。そういった形だけではなく、例えば、個々人がそれぞれの不安を提起し、上司、先輩、後輩が、それを払拭することを目的としたコミュニケーションをとる。単なる個人の悩み相談ではなく、会社に所属していることを前提とした組織人としての課題解決を図ることで、不安を持つ個人の気づきにも繋がりますし、周囲の人の気づきにも繋がります。そういった様々な気づきから生まれる成長が、会社の推進力の一つになると考えます。今後は、これを学びの場と捉え、そこに携わるすべての者がそれぞれの立場で成長するスキームを作ることが必要です。このスキームを「研修」という形を用意してその中で学ぶスタイルもあるでしょうし、日々のOJTにおいてメンター制度などを導入し、長期にわたり成長を共有していく形もあるでしょう。いずれにしても、現実における課題（不安）を通じ、教える側も教わる側も、共に感じ、学び、成長できることが重要だと思っています。

今後は上記の課題に取り組むことで、社員のキャリア形成を支援し、エンゲージメントの向上を図ることで、企業価値を持続的に高めてまいります。

経理・財務担当執行役員 メッセージ

新中期経営計画の遂行を
的確に支え、グループ全体の成長に
つなげていきます。



執行役員 経理部長

世利 信之

財務面から振り返る前中期経営計画の成果

前中期経営計画の3年間（2021年5月期～2023年5月期）は、計画前の2020年5月期から売上高で約84.5億円、営業利益で約15.6億円の成長を遂げました。計画初年度の2021年5月期は、その前期末に子会社となった㈱サイマル・インターナショナル（以下、サイマル）の寄与で売上規模を拡大し、その後も統合型ビジネスレポートシステム「WizLabo」の牽引などにより、増収・増益を継続しました。2022年5月期には、新しい収益認識に関する会計基準の適用による約14億円の影響を受けて一時的に売上伸長の鈍化が生じ、また退職給付会計の大きな数値計算上の不利差異について費用処理を終えたことにより営業利益が押し上げられましたが、これらの影響を除けば、売上高・営業利益とも概ね一定のペースで増加した状況です。

コロナ禍が拡大した2021年5月期は、渡航制限などのダメージを受けた通訳・翻訳事業が損失を計上しましたが、ディスクロージャー関連事業の好調が利益を下支えし、2022年5月期以降は、通訳・翻訳事業の回復が増益に貢献するようになりました。2023年5月期は、「WizLabo」にかかわる償却費と保守料の増加などを受け、ディスクロージャー関連事業の利益が減少しましたが、通訳・翻訳事業が好調に推移し、全体の増益を維持しました。

このように、サイマルの子会社化により事業ポートフォリオの変革が進み、ディスクロージャー関連事業と通訳・翻訳事業が相互に補完し合う形で売上高・利益とも伸ばし続けたことは、大きな進展だと思います。またこの間、人件費の上昇をはじめコストの増加傾向が続きましたが、両事業において業務プロセス効率化などの重点施策が進捗し、これをカバーしました。

資本効率については、「ROE 10.0%」を目標に掲げ、2022年5月期および2023年5月期において達成しました。利益剰余金が積み上がる中、安定的な株主還元を通じて自己資本の増加をコントロールしつつ、利益を伸ばしていくことで、ROEの改善を図りました。

グローバル化と新事業領域の拡大による成長

今期より始動した「新・中期経営計画2026」（2024年5月期～2026年5月期）は、グループ基本方針として「サステナビリティ経営の推進」「グローバル化の拡大促進」「新事業領域の拡大」「グループ戦略立案とグルー

プ連携の強化」「グループ各社の企業価値向上」の5項目を掲げました。財務の観点で捉えると、特に成長投資や事業ポートフォリオの変化にかかわるテーマとして、「グローバル化の拡大促進」および「新事業領域の拡大」に向けた動きがポイントになってきます。

既存事業領域については、法定開示シェアや「WizLabo」契約件数などを注視し、今後の成長を予測していますが、計画最終年度目標の「売上高330億円」は、3年間で約55億円の増収を目指すもので、達成には既存事業領域の伸びだけでなく、海外や周辺ビジネスへの展開による一定の上乗せが必要な状況です。

そのため当社グループは、M&Aやアライアンスの実施も視野に入れ、新たな事業展開への成長投資を進めていく考えです。利益剰余金の積み上げにより、今のところ機動的に活用できる余資は十分にあり、資金調達や財務規律について従前の方針を変更することなく、必要な投資を手元資金で実行できる見込みです。

一方で利益面は、計画最終年度における「営業利益43億円（営業利益率13.0%）」「親会社株主に帰属する当期純利益29億円」を目標に掲げ、増益の継続を前提としつつ、収益性の向上を保守的に見込んでいます。これは「グローバル化の拡大促進」と「新事業領域の拡大」への取り組みにおける先行投資に加え、人件費の上昇や材料費、光熱費などコストの増加を想定しているためです。

資本効率については、利益剰余金を成長投資に回しながら、配当性向40～50%を目標とする株主還元を実施し、引き続き「ROE 10.0%」超の水準維持に努めます。

当社グループの事業展開は、大規模な設備投資や飛躍的な規模拡大を伴わず、専門分野に特化したコンサルティングファームを志向するサービスの拡充とシェアアップで確実な成長を目指すものです。「新・中期経営計画2026」と同時に発表した「2030年に向けたあるべき姿」は、こうした考え方を中期のビジョンに反映し、「毎期の着実な利益成長」と「10%超のROE」を目標に設定しました。マテリアリティ（重要課題）の実現を通じて、これらを達成し、企業価値の持続的向上につなげていきます。

経理・財務部門が関与する グループ経営の強化

「新・中期経営計画2026」は、先に述べましたグループ基本方針の一つに、「グループ戦略立案とグループ連

携の強化」を掲げています。成長戦略の一環として、グループ経営の効率化を図るべく、ホールディングスが主体となり、各事業会社の戦略面や相互連携をリードしていく考えを示したものです。この方針に基づく取り組みを進める中で、私たち経理・財務部門が関与する部分は、各事業会社に対する会計処理上のアドバイスや、予算管理および財務計画についてのサポートなどを中心に、今後少しずつ広がっていくと思われます。

しかし一方で当社グループは、事業会社が持つ固有の強みを最大限に活かし、企業価値の拡大につなげていくために各社の自主独立を重視しており、また各社とも一定の財務健全性を保持していることから、ホールディングスによる財務コントロールは、これからも限定的な範囲にとどまると考えています。現在、ホールディングスから事業会社へ運転資金の貸付を行う「グループファイナンス」を実施せず、各社がそれぞれ資金調達を行っているのも、こうした理由によるものです。

グループ全体の財務体質をより強固にしていくために、引き続き私たち経理・財務部門ができることを考えながら、様々な働きかけを行ってまいります。

企業価値をさらに高め、広く評価される企業へ

これまで当社グループは、売上高・利益を順調に伸ばし続け、累進配当を継続してきましたが、株式市場・投資家からの評価を示すPERやPBRなどの指標は、そうした業績の向上や株主還元の充実を十分に反映していると言えない水準にとどまっていると考えています。しかし、そうした状況の改善に向けて、丁寧でわかりやすい開示を心掛け、より積極的なIR活動を進める中、ここにきて当社株式への関心が徐々に高まり、機関投資家様とのエンゲージメント件数の増加や株価上昇の傾向が表れてきました。

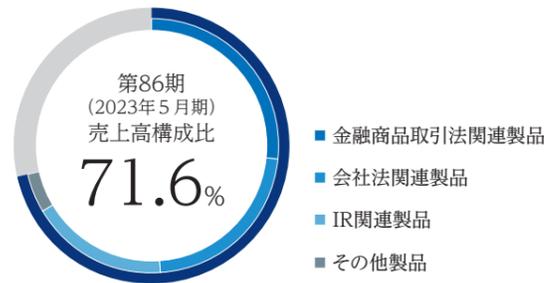
「新・中期経営計画2026」の遂行により業績をさらに向上させ、「2030年に向けたあるべき姿」が目指す持続的成長と企業価値の拡大を実現することで、当社グループは、株主・投資家の皆様をはじめとする全てのステークホルダーの期待に応え、繁栄を分かち合っています。

私たち経理・財務部門は、その取り組みを的確に支えながら、実直かつ充実した情報提供を通じて、成果を広く伝えるべく働きかけてまいります。

事業戦略

ディスクロージャー関連事業

売上高 19,748 百万円



事業環境

国内株式市場は、日銀による金利政策変更の発表を受け、2022年12月に日経平均株価が一時急落したものの、年明け以降は、米国の債務上限を巡る協議や円安の進行などを背景に上昇を継続し、概ね堅調に推移しました。また2022年の新規上場企業数は、TOKYO PRO Marketを含めて112社となり、前年の138社を下回ったものの、年間100社を超える水準を維持しました。

上場企業においては、2022年9月施行の改正会社法により株主総会資料の電子提供制度が導入され、2023年3月開催の株主総会から同制度への対応が行われました。一方で東京証券取引所は、プライム市場上場企業に対し、コーポレート・ガバナンスの水準向上とともに、資本コストと株価を意識した経営の実践を要請しており、招集通知や開示書類の英文化、気候変動や人的資本に関する開示など、様々な取り組みが進められていきました。

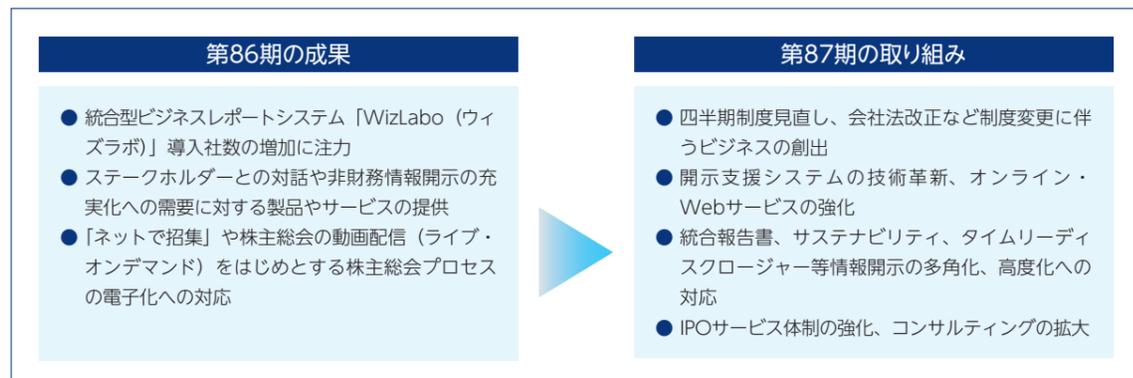
こうした動きを受け、ディスクロージャー関連事業におけるニーズは、引き続き拡大傾向にあります。

成長戦略

ディスクロージャー関連事業の売上高は、2020年5月期の約175億円から、この3年間で197億円に成長しました。3年間で22億円の伸びとなります。

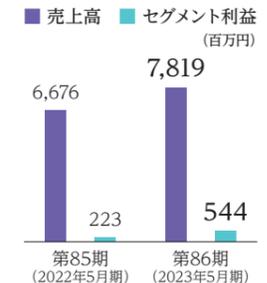
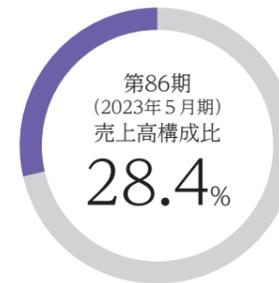
「新・中期経営計画2026」に基づく今後3年間の成長戦略では、四半期開示制度の見直しや会社法改正などの制度変更をビジネス創出の機会と捉え、開示支援システムの技術革新やオンライン・Webサービスの強化を図ります。具体的には、招集通知の電子提供とバーチャル株主総会の進展に即したサービスや、新たな四半期制度に対応したサービスの開発・提供に注力し、これからの成長ドライバーにしていく考えです。

これらの取り組みと並行して、サステナビリティ情報開示の専門性を高め、統合報告書の制作支援体制を拡充し、さらに海外投資家向け情報開示の品質向上やIPOサービス、コンサルティングの拡大などにより、価値提供の幅を広げること、中長期的な成長を実現していきます。



通訳・翻訳事業

売上高 7,819 百万円



事業環境

この1年間は、新型コロナウイルス感染症が収束に向かい、社会・経済活動の回復が一段と進む中で、通訳市場・翻訳市場ともに活性化し、需要が増加しました。

通訳分野では、大規模な国際会議やセミナー、イベントなどの開催が増えると同時に、訪日外国人の戻りや企業における海外出張再開の動きも拡がり、全般的に堅調に推移しました。一方、withコロナ環境として一気に普及したリモートワークや遠隔会議、イベントのオンライン開催なども、高い利便性が評価されて定着し、引き続き同時通訳ニーズの拡大をもたらしています。オンラインと対面を組み合わせたハイブリッド型で開催する会議やセミナーも増加し、通訳機会の拡大に繋がっています。

翻訳分野においても、引き続き企業活動の正常化に伴う翻訳・ローカライズの需要回復が進展し、特に半導体関連などの好況業種や広報関連のニーズが増加しました。またAI技術の進化・発展を受け、機械翻訳の高度化が加速しており、更なる成長機会の拡大が期待されます。

成長戦略

通訳・翻訳事業の売上高は、2020年5月期の16億円から、翌期のサイマルグループ連結化を経て、2023年5月期に78億円へ拡大しました。連結後も2ケタの増収を継続し、グループ全体の売上成長を牽引しています。

「新・中期経営計画2026」に基づく今後3年間の成長戦略では、通訳・翻訳の更なる使いやすさとクリエイティブな品質を追求し、同時に機械翻訳や遠隔通訳などの技術進化に対応します。そして中長期の成長を見据え、次世代を担う通訳者・翻訳者の育成に力を入れていく考えです。通訳分野は、社内会議通訳や大型スポット案件の復調を確実に捉え、業績の拡大につなげていきます。

翻訳分野は、国内上場企業のディスクロージャー・IR案件、海外企業等へのローカライズやトランスクリプション (マーケティング/クリエイティブ色の強い翻訳) サービスの増加を見込んでいます。営業機能の強化と業務プロセスの自動化を図り、取り扱い言語の対応数を拡大することで、多様化する顧客ニーズを取り込みます。



サステナビリティマネジメント

私たちは、事業を通してお客様の情報化社会におけるコミュニケーションを支援し、資本市場にとって「なくてはならない企業」であり続けます。お客様をはじめとするすべてのステークホルダーとともに私たちの使命を果たしながら、持続可能な社会づくりに貢献してまいります。

サステナビリティに対する考え方

昨今グローバルリスクとして、世界的に大きな課題となっている気候変動問題や人権問題など、サステナビリティに関する課題は、企業経営にとってもますます重要性を増しています。コンプライアンスの徹底のもと、専門知識と豊富な経験に裏付けられた信頼を活かしてパートナーと共栄し、事業を通じて多様な社会の発展に貢献していくことや、森林ほかあらゆる資源の持続可能性を意識し、気

候変動に起因していると思われる自然災害等からお客様の大切な情報を守っていくこと、また新たな価値を創出していくことも重要であると考えています。当社グループは、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題について適切な対応を行い、サステナビリティ経営をより一層推進していくために「サステナビリティ基本方針」を策定しています。

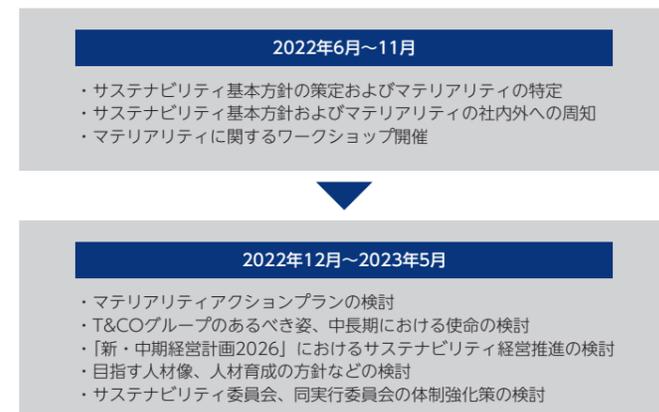
サステナビリティ基本方針

1. 時代とともに変化するグローバルな情報化社会におけるコミュニケーションを支援し、多様性を重視した社会の発展に貢献します。
2. 専門知識と豊富な経験に裏付けられた信頼を活かし、ディスクロージャーの支援を通じて、資本市場の発展を支援します。
3. あらゆる資源の持続可能性に配慮し、環境負荷の低減に努めます。

サステナビリティ推進体制

当社グループは社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題について、適切な対応を行うことを目的とし、取締役会の諮問機関として当社取締役会の下に「サステナビリティ委員会」を設置しています。本委員会は、取締役会が指名する3名以上の者で構成され（そのうち常勤取締役1名以上、独立社外取締役1名以上を含むものとする）、委員長は取締役会が委員である常勤取締役から指名し、サステナビリティ実行委員会からサステナビリティに関する活動報告や課題提起などを受けて当社取締役会に報告・提言を行っています。

サステナビリティ委員会の活動実績



サステナビリティ推進体制図



サステナビリティ委員会の活動を振り返って

取締役常務執行役員

岡田 竜介



TAKARA & CO. グループのマテリアリティに込められた想い

当社グループは、2022年7月に「マテリアリティ(重要課題)」を特定し、開示しました。サステナビリティ委員会の検討過程で重要視したのは、グループ企業理念との結びつきです。これまで企業の最大のミッションは一株利益の最大化でしたが、今はステークホルダーとの信頼関係構築と利益の創出を両輪として企業価値を最大化していくことが求められています。こうした社会からの要望に応える企業を構成する最大の要素は、自分の所属する組織にロイヤリティを持つ従業員一人ひとりの存在です。サステナブルな企業であり続けるためには、一人ひとりの人間が所属する組織に誇りを持てるような経営が必要だと気づき、それをマテリアリティに落とし込んでいきたいと考え検討を進め、特定に至りました。

マテリアリティをどのように実行していくのか

現在、短・中・長期の視点でアクションプランを検討しています。まず、マテリアリティの「最重要テーマ」ごとにアクションプランの基本方針を検討、策定しました(P28参照)。特に私が重要視しているのは従業員とのエンゲージメントです。社員全員がパーパスを共有し、ベクトルを合わせていくために、従業員

エンゲージメントを起点としてアクションプランを策定していく必要があると考えています。働きやすい環境づくりなどの制度設計にとどまらず、社員同士の繋がりを強固にするようなアクションの設計も今後は必要でしょう。マテリアリティを実行し、社員一人ひとりのロイヤリティを高めていくことで、いずれはアウトカムとして会社にポジティブなインパクトをもたらすと考えています。

これまでの成果と今後の課題

サステナビリティ委員会の設置から、2年弱が経ちました。成果として一番大きいと感じるのは、今年開示した新・中期経営計画2026にサステナビリティ経営の観点がいったことです。従来の中期経営計画はいわゆる積み上げ式でしたが、今回は2030年に向けたあるべき姿を定め、そこからバックキャストして検討していくという、当社グループにとって初めての手法を取りました。

また9月の取締役会にて、次のサステナビリティ委員会委員長が堆社長に交代になることが決議され、よりスピード感をもってサステナビリティ経営を進めていく体制が整いつつあります。今後はマテリアリティに基づくアクションプランを実行していくフェーズに入るため、サステナビリティ実行委員会でもより具体的な手段を検討し、計画を推進していくことを期待しています。

主な
専門分野

重要
テーマ

- 金商法研究
- グローバルオファリング
- IPO支援
- 各種コンサルティング
- 通訳・翻訳における教育事業
- 会社法研究
- 法定書類翻訳
- IFRS支援
- システム開発
- 法定開示書類制作支援
- 株主総会支援
- IR支援
- Web制作支援
- 専門知識の研鑽
- グループ各社の特性を活かしたイノベーションの実現
- お客様への適時適切な情報提供

専門知識の蓄積、研鑽と発信

企業の情報開示における革新は、一方で企業の情報開示担当者の負荷増にも繋がります。専門的な知見が必要とされるほか、グローバル化の進展に伴い、コミュニケーションにおける様々な課題が生じています。お客様とともに新たな価値を創出するためには、従業員一人ひとりが専門能力を高め、スキルを磨き、知見を蓄積、研鑽する必要があります。私たちは、グループシナジーを活かしながらお客様の課題を解決するソリューションを創出し続けることで、お客様の課題を解決していくことが重要と認識しています。



人材育成方針の策定

当社グループが価値を創出していくための重要基盤は「人材」です。この「人材」には、当社グループの役員だけでなく、事業に係わる協力パートナーを含むすべての人材が含まれています。2030年に向けたある

べき姿の実現に向け、人的資本の持続的な成長と信頼関係の発展を図ることを目的として、目指す人材像を明文化するとともに人材育成方針を策定しています。

目指す人材像

時代とともに多様化するクライアントのニーズにお応えするため、変化を恐れず常に最善のサービスを提供することに挑戦し続ける人材

目指す人材像が持つ要素	育成方針
最善のサービスへの探求心と実現に向けた向上心	一人ひとりの価値観とキャリアに真摯に向き合い、様々な価値観を組織として受け入れ、皆が同じ目標に向かい一体となる体制を構築する。
クライアントニーズへの対応力	一人ひとりのキャリアビジョンを踏まえ、役職員、協力パートナーの専門能力の成長に繋がるチーム組成を推進し、クライアントニーズへの対応力の向上を図る。
チームスピリット	特定の能力、特定のキャリアパスに捉われないこと、ジェンダー、世代、国籍、理念等の違いを超え、ダイバーシティの尊重を浸透させる。
高い成長意欲	サステナブルなビジョンを共有し、人材育成の支援体制を構築する。

ディスクロージャー分野における専門知識の蓄積

当社グループの中核企業である宝印刷は、お客様の窓口となる営業担当者、情報提供やチェックを担う研究部門のほか、制作・印刷部門や開示支援ツールの開発・サポート部門まで、開示書類を熟知した専門家集団です。毎年のように改正される法令や、一つの改正が様々な箇所に影響を及ぼすことも多く、お客様に付加価値を提供するためにも、記載項目間の関係性まで詳細に理解しなければなりません。

宝印刷では、こうした知識習得のために多角的な研修や勉強会を各部門において頻繁に実施していますが、業務状況により勉強会に参加できないなど、機会の平等が課題のひとつとなっていました。そこで、顧客向け

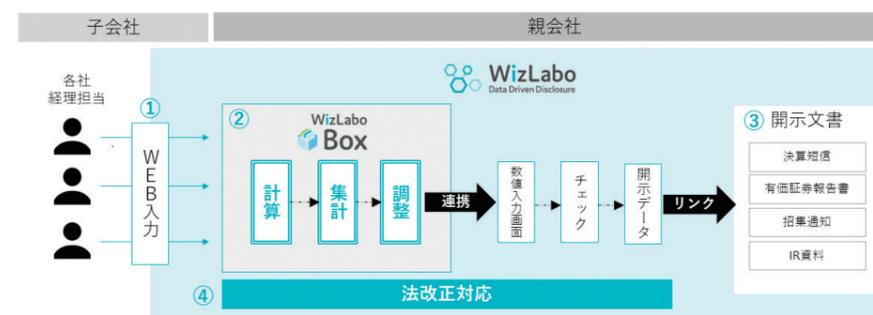
セミナーや社内勉強会などの動画を取りまとめたポータルサイト「セミナー、勉強会まとめサイト」を設置、個人の予定に合わせていつでも自己研鑽できる仕組みを整えました。また、DX化などの社会の潮流に対応できる人材を育成するため、宝印刷グループ社員のICTリテラシー強化などを目的としたナレッジサイト「Better」も公開され、イノベーションの創出や生産性の向上を目的とした情報共有も実施されています。実務における知識の深耕はもちろんのこと、お客様の課題解決に貢献できるソリューションの創出に向けて、更なる専門知識の習得に注力していきます。

お客様の生産性向上に貢献するシステム開発

企業に対する様々な情報開示要請は、英文開示への対応や非財務情報開示の充実など年々増大傾向にあり、決算開示業務における生産性向上はお客様の課題のひとつでもあります。当社グループでは、こうした課題解決に貢献するため、外部パートナー企業との連携を含めてスピード感をもって対応するべく、統合型ビジネスレポートシステム「WizLabo」の機能強化に注力しています。「WizLabo」は上場、上場準備企業様に多数ご採用いただいている決算開示業務を支援するシステムです。このシステムの機能を強化することは、お客様の決算開示業務における生産性向上に貢献する

ことに繋がります。そこで、「WizLabo」のデータ収集管理オプション「WizLabo Box」をリリース、2023年9月には特許を取得しました。「WizLabo Box」は、有価証券報告書への記載が求められるTCFD、人的資本などの非財務情報や、注記情報の収集・管理を、クラウド上で効率的に行うことができる機能です。子会社に対する収集パッケージの展開、子会社数値の集計、開示書類への数値リンクまでをシステム上で一元的に管理することで、煩雑なExcelでの管理や子会社とのデータ授受を効率化することが可能です。

子会社のデータ収集からXBRLの開示まで一連の作業をワンストップで



- ① 子会社担当者もしくは親会社の担当者がWizLabo BoxにWeb入力
- ② 計算、集計、調整をWizLabo上で自動処理
- ③ 集計後の開示数値は開示文書まで自動連携
- ④ 法改正に対応した入力テンプレートを提供

お客様だけではなく、決算業務全体の改善やDX推進などについて業界横断で議論し、課題解決に導くことを目的として、大手・準大手監査法人を中心とした全10法人による「監査・開示DX研究会」を発足しました。現在は、即効性の高い取り組みとして、宝印刷の開示

システム「WizLabo」の監査法人用API開発ワークショップの活動を開始しています。今後も決算業務におけるお客様の生産性向上に貢献できるよう、専門性を活かしたシステム開発に注力していきます。

グローバルにお客様を支えるスキル・ノウハウの向上

コロナ禍を経て翻訳・通訳に関するお客様からのご相談が増加傾向にあります。当社グループは、官公庁からの信頼も厚い(株)サイマル・インターナショナル、APEC域内にフォーカスを当て実績を積み上げているトランスレイシア・ホールディングス、翻訳とローカライズに強い十印と、ことばに関するすべてのニーズに応える体制を構築しています。官公庁や上場企業をはじめと

するお客様の多様なニーズに応えるために、翻訳・通訳に関してのスキルやノウハウの向上に日々努めています。例えば、通訳・翻訳に特化した人材派遣／人材紹介サービス会社である株式会社サイマル・ビジネスコミュニケーションズでは、通訳者が講師となり通訳業務についての研修を行うなど、提供するサービスの質向上に努めています。

主な施策
重要テーマ

- 採用活動
- キャリアアップ支援
- 男性育児休暇制度
- 時短・有給休暇制度
- 人事評価システム
- 資格取得支援
- 介護休業制度
- 従業員のメンタルヘルスケア
- 表彰制度
- 女性活躍推進
- 障がい者雇用
- 段階別研修制度
- 女性育児休業復職支援
- 外国人雇用
- シニア雇用

- お互いを認め合い、互いに成長できる職場環境づくり
- 生産性を最大化する多様な働き方の推進
- ウェルビーイング (Well-being) の実現



従業員の幸せ

お客様にご満足いただけるサービスを提供するためにも、自己のスキルを磨き、年齢・学歴・国籍・宗教・ジェンダーなどを超えて、仕事において自己実現ができること、体も心も健康で誰もがいきいきと働ける環境の実現が必要です。

当社グループで働くことで資本市場の活性化とグローバル化の進展に貢献し、ひいては社会になくてはならない企業で働いている、という誇りをグループ社員全体が持ち、仕事を通じて多様な個人が幸福であり続けられる環境を整えることが重要と認識しています。

社内環境整備方針

当社グループが持続的な成長を遂げるためには、従業員一人ひとりの力が十分に個々の能力を發揮できる職場でなければなりません。そして、TAKARA & CO.グループとしての一体感を持ち、各社の特徴を活かしたサービスを展開していくことが、時代の変化に速やかに対応しサステナブルな企業環境を創出することになると考えています。そのためには、個々の社員がキャリアビジョンを描き、可能性を追求し、成長を実感できる、そうした働きやすい社内環境を整備しなければなりません。当社グループは、グループ各社の枠を超えた

横断的な交流を加速させ、課題を共有し解決策を図る場を今以上に整え、従来の方法にとらわれることのない学びの場や、働きやすい環境（従業員の健康に配慮した制度の構築、フリーアドレス等オフィス環境の整備、テレワーク等による多様な働き方の展開等）を創出していきたいと考えています。

グループ各社に適合した社内環境の整備が当社グループの推進力となり、ひいては従業員の幸せに結びつくよう、今後も継続して効果的な施策を検討し、社内環境の整備を進めていきます。

人権と多様性の尊重

当社グループでは10項からなるグループ行動規範の中の一つに「人権の尊重」を掲げ、「各人の人権を尊重し、公正な企業活動を妨げる不当な差別を排除する。」と明記し、不当な差別をすることなく人権を尊重する方針をグループ社員全員に周知しています。

また、5つのCredo（行動指針）において「4. Diversity お互いを認め合い、高め合う」を掲げ、ダイバーシティへの取り組みを積極的に推進しています。宝印刷株式会社においては2009年に「ダイバーシティプロジェクト」を立ち上げ、現在も活動を続けて

います。プロジェクト発足当初は、ジェンダーに対するアンコンシャスバイアスを取り除く取り組みから始めました。現在は、テレワーク等の多様な働き方の推進や、男性の育児休業に対する理解深耕などのほか、自己啓発に繋がる座談会の実施など、人事部門と協力しながら活動を推進しています。こうした活動をグループ全体に広げていき、グループ全ての従業員が「お互い様」の想いを持ち、多様性を受容しながら新たな気づきを得られる機会を創出することを目標として、今後も活動を進めて行きます。

VOICE

第15期ダイバーシティ推進プロジェクトは、男性の育児休業取得支援に焦点を当て、どうしたら取得しやすくなるかを考え実践することをテーマとしています。積極的に子育てをしたい男性の希望を実現するだけでなく、女性側に偏りがちな育児や家事の負担を夫婦で分かち合うことで女性の出産意欲や継続就業を促進し、ひいては企業全体の働き方改革・組織の強化に繋げることができると考えるからです。

制度理解の浸透、世代間ギャップ解消や代替要員の確保などの課題があります。それらをクリアして、長期取得の実施例を積み上げて定着させていきたいです。

宝印刷株式会社 ディスクローチャー研究二部
石田 強
(第15期ダイバーシティ推進プロジェクトリーダー)



従業員の心と体の健康への配慮

当社グループでは、従業員全員の健康を促進することを自社の責務とし、社員の身体的および精神的健康について、産業医や専門家、安全衛生委員会の意見を得ながら法定面以外の施策も加えて取り組んでいます。

第三者にあたる外部機関による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を法律に基づき定期的実施しているほか、印刷けんばで実施している「こころの相談ネットワーク」を活用し、外部機関の電話健康相談サービスを自由に利用できる仕組みを従業員に周知しています。

宝印刷においては私傷病により労務が提供不能となった社員には、在籍年数に応じた休職制度を設けています。入院時には3日間の特別休暇を付与するなど、

男性の育児休業取得に関する支援

宝印刷においては男性の育児休業に対する理解促進を図るため、ダイバーシティプロジェクトの活動のひとつとして、まずは制度に対する理解深耕および周知を目的として、社内報への記事掲載などを実施しています。また、2023年2月には育児休業規定の改正を行いました。これまで配偶者が出産した場合、任意で特別休暇を3日付与していましたが、これの代替として2日を加え

働きたい人がやむを得ないアクシデントに遭遇した場合でも、その後も安心して働き続けられる環境を整えることも併せて進めています。また、2023年5月には有給休暇の付与基準の変更を実施しました。個々人の私生活を送る上でのサポートを目的として、法定付与時期（入社6ヶ月後付与）を待たず、入社時に法定有給休暇を付与しています。

従業員がいきいきと働ける環境を整備するために、従業員のウェルビーイングを目的とした様々な取り組みを今後も検討、導入していきます。そして、こうした取り組みをグループ全社で対応できるように、段階的に活動を推進していきます。

連続して5日間の有給の育児休業を付与するものです。これにより、平日5日間の育児休業を取得すると土日併せて9日間の連続した休業とすることも可能になりました。

育児にかかわらず、介護や体調不良など様々なケースが発生することも想定し、今後も従業員が安心して働ける環境づくりを進めていきます。

DIVERSITY REVIEW Vol.55 男性育児休業取得制度って？

教えて、村田さん！

第14期ダイバーシティ推進プロジェクト活動報告

ダイバーシティ推進プロジェクトでは、多様な立場の従業員が働きやすい環境になるよう、さまざまな取り組みを進めています。今回は、2023年10月に改正された男性の育児休業取得制度について、人事部長 村田 謙一さんに話を伺いました。

男性の育児休業が取りやすくなったって聞いたんですが、具体的に何がどう変わったんですか？

男女とも育児と仕事を両立できるように、改正育児・介護休業法が改正され、産前・産後休業（出生後育児休業）の期間や育児休業取得の要件が緩和され、取得しやすくなりました。

男性の育児休業が義務付けられたのですか？

取得したい気持ちはやまやまなのですが、仕事とのやりくりが結構大変そうですね。

義務ではありませんが、働きたいだけだと結構大変そうですね！

社内で手続的な方法はいい、取得しやすい環境づくりに進めています。

男性が育児休業を取得することは、積極的に子育てをしたいという男性の希望を実現する上にも、パートナーである女性に偏りがちな育児や家事の負担を夫婦で分かち合うことで、女性の出産意欲や継続就業の促進、企業全体の働き方改革にもつながります。

2023年4月の改正により、本人または配偶者の同意、出生前または出生後の期間の取得、産前産後休業が企業に義務付けられました。改正前でも、そのような条件を満たした男性の方へ、特別休暇や手続に関する案内、人事課より行っていました。今後も希望する方が育児休業を取得しやすくなるよう、全社において周知を図っています。

一方で、改正前への配慮として、業務の急ぎや人員の調整期間を考慮し、制度上は2週間の申請期間を付与期間により9ヶ月間としています。なお、育児期間中は、業務確保より給与の70%程度が支払われます。

制度改正の働き方・休み方のイメージ（例）

2023年10月1日より、男性の育児休業取得がより容易になりました。

また、2023年2月1日より、就業規則で定めていた就業規則「特別休暇」に目的の枠外に、上記3日間の特別休暇「育児休業」を有給として取り替える育児休業取得の改正を行いました。従来の特別休暇より2日増加したことになる改正は、男性育児休業取得のための、実用性の高い取り組みです！

改正前（「特別休暇」による育児休業取得イメージ）（例）

育児休業取得期間中に、特別休暇（特別休暇）を併用して取得することも可能です！

人事部には、実際に育児休業を取得した社員もいますので、ご不明な点等がありましたら、お気軽にお声がけください。育児に関心や、子育てに悩む方は、子育て支援課まで、研修の提供や必要な情報はごまかさないようにいたします。育児に関する、気になることや、仕事と育児の両立を支援する環境整備を目指していきたいと考えています。

村田さん、ありがとうございます！

社内報による男性育児休業の周知

職場環境の整備

働き方改革の実現に伴う意識の変化により出社と在宅のハイブリッド勤務が定着していく中、固定席を設けない柔軟な働き方や、空きスペースの有効活用、コミュニケーションの活性化等を目的としたオフィスの「フリーアドレス化」が注目されており、当社グループでも生産性の向上を狙いとして導入を開始しています。

宝印刷では、2021年秋に発足した「フリーアドレスプロジェクト」の活動の一環として2023年1月より一部フロアで導入を本格化しました。個々人に最適な高さに調整できる昇降デスクの設置や、楽な姿勢で業務を行えるハイデスク・ハイチェアを導入するなど大幅な仕



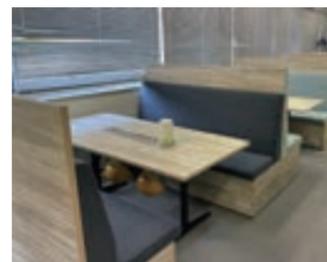
「昇降デスク」の設置
背の高さに合わせて天板を上下させることができるので、自分にとって最適な姿勢で業務を行うことができます。



「ハイデスク・ハイチェア」の設置
高い位置に座ることで足元が自由になるので、リラックスした状態で業務を行うことができます。

の入れ替えを行いました。導入後のアンケートでは88.4%の従業員から「オフィスの居心地が良くなった」との回答が得られました。

2023年7月にはさらにエリアを拡大し、営業部門を対象として従来使用していた個人用デスクを全て撤去し、フリーアドレスに適した様々な形のデスクや椅子を導入し、ファミレス席やカフェテリア席なども設けました。また、Web会議の機会が増加したことを踏まえ、個室のWeb会議ブースを設置、遮音効果により集中して会議に臨める環境を整えました。今後も生産性向上を目的とした職場環境の整備を段階的に進めていきます。



ファミレス席
最大6名まで着席可能。執務席としても飲食席としても利用可。



カフェテリア席
リラックスして作業ができる他、部内ミーティングなどでも利用可。

労働安全衛生の取り組み

当社グループにおいて大きな労働災害が起きる危険性が高いのは、大型の印刷機器等を扱う工場の現場です。宝印刷浮間工場では定期的に適切なリスクアセスメントを行い、リスク低減措置を行うとともに、労働



安全に関する社員の意識向上に取り組んでいます。

例えば大量の印刷用紙を一度で切る断裁機は、少しでも注意を怠れば大きな労働災害に繋がりがねません。この断裁機の使用については、ソフト面においては専門の講習を受けた者にのみ作業を許可しており、危険な作業部分を理解した上で常に注意深く作業にあたっています。また、ハード面においては機械の誤作動等がないよう断裁機械メーカーによる年次点検を毎年4月に行っています。

安全衛生委員会を毎月1回開催し、各課の報告資料の中でヒヤリハット事例があればそれを報告し、すぐに水平展開するなど事故防止に積極的に取り組み、人に纏わるソフト部分と機械等に纏わるハード部分の両面から安全に配慮しています。



2022年7月、TAKARA & CO.グループはサステナビリティ経営をより一層推進していくため、5つの「マテリアリティ（重要課題）」を特定しました。特に「従業員の幸せ」は、企業価値の向上を実現する大切な要件となります。今回のダイアログでは営業部、制作部の社員に当社グループで働く意義や、自身の幸せについて想いを聞きました。

Q. 当社で働く中で、「これはTAKARA & CO.グループの企業文化・風土だ」と感じた経験を教えてください。

須崎（営業部CS課）



私は営業部の内勤担当として、お客様の情報開示の支援業務に携わっています。業務の中で日々感じているのは、周囲の人同士で助け合う企業風土が根付いている

側面もあります。佐竹さんは営業部の外勤担当をされていますが、いかがですか？

佐竹（営業部営業課）

はい。私の意見も須崎さんと似ていますが、当社の文化を考えた時に「相互扶助」という言葉が頭に浮かびました。新卒時のOJTで先輩社員や上司、他部署の方に知識の蓄積方法から顧客の対応の仕方まで、本当に親身に面倒を見てもらったことを今でも覚えています。その経験があるからこそ、自分自身も後輩社員に丁寧に接していきたいと思っています。当社の社訓の中に「お客様に感動していただける最善のサービスを提供する」という言葉がありますよね。毎日唱和していることで自然と身に付き、「お客様の役に立ちたい」という想いが部署の垣根を超え、社員が目指す方向として一致しているように感じています。反面、お客様に丁寧に接したい気持ちが強いために、営業時間外で対応に当たることがあるのが現状です。袴田さんは制作部に所属されていますが、いかがですか？

ことです。特に最近強く思うようになったきっかけは、今年本格的に始まったオフィスのフリーアドレス化です（P45参照）。これまでは接点のなかった他部署の社員同士が近くで業務するようになり、知見を共有することで助け合う場面が多くなりました。一方で、当社グループの事業は外部環境の変化の影響を受けることが大きい業種です。法令に基づく業務に当たるため、作られた社内ルールが強固であり、変化に対応するための変更が煩雑になりがちで柔軟な対応が取りづらいとい

袴田（制作部制作管理課）

はい、私は主な業務として、営業部の内勤担当からお客様の原稿作成業務を引き受け、対応しています。当社グループが取り扱う情報は重要な機密情報であることも多く、お受けしている案件は厳密に期限を守らなければいけないというルールが前提としてあります。そのため定められたスケジュールを守ろうとするあまり、営業、制作、印刷部門等、部署関係なく無理をしてしまう傾向があると個人的には捉えています。私は制作全体を管理する部署として、スケジュールを遵守しながら、より全体の業務が円滑に進むように努めています。

齊田（営業部営業課）



当社は株主総会などのご支援をすることも多く、特定の時期に制作作業が逼迫することがありますね。私も佐竹さんと同じく営業部の外勤担当ですが、お客様のご希望納期を聞き、社内の作業がスムーズに行うことができるように調整をすることも仕事のひとつです。「お客様にご満足いただきたい」という目的はグループ共通の想いだと感じています。

また、私が考える当社グループの企業風土は、風通しの良さです。困ったことをすぐに相談できる距離に管理職がいると日々感じており、恵まれた環境にいます。上村さんは制作部で校正業務をされていますが、いかがですか？

私は多様な働き方を尊重する風土があるなと感じています。子育て中のため時短勤務をしていますが、まれに業務時間を過ぎて会社にいると、上司の方が心配して気にかけてくれます。ダイバーシティ推進プロジェクトの働きかけのおかげもあり、社員が抱える事情を汲み取って働きやすい職場を実現しようと支援してくれる体制が整っていると感じています。

Q. 仕事において、幸せを感じる瞬間や、価値があることをしていると感じるのはどのような時ですか。

袴田（制作部制作管理課）



特に繁忙期においては、お客様の意図を汲み取り、原稿を作成し、その後の工程に支障をきたさず対応することができた場合には、ある種のやりがいを感じ、価値があることをしていると実感します。上村

上村（制作部校正課）



私は制作部ならではの話をしたいと思います。当社グループではお客様のインサイダー情報を取り扱う際、普段とは異なる専用フロアに移動して作業するというルールがあります。現在ではペーパーレス化が進み原稿もデータ化されていますが、紙を扱っていた時は専用フロアでシュレッダーをかけ、部屋から持ち出さないことになっていました。また、お客様の企業名を口に出すことも禁止事項であり、社員同士でも伏せて業務に当たります。そういった「インサイダー情報は徹底して漏らさない」という緊張感、責任感は当社グループならではの企業文化だと感じ、背筋が伸びる思いがあります。

折久木（制作部DTP制作課）

私からは制作部ならではの話をしたいと思います。当社グループではお客様のインサイダー情報を取り扱う際、普段とは異なる専用フロアに移動して作業するというルールがあります。現在ではペーパーレス化が進み原稿もデータ化されていますが、紙を扱っていた時は専用フロアでシュレッダーをかけ、部屋から持ち出さないことになっていました。また、お客様の企業名を口に出すことも禁止事項であり、社員同士でも伏せて業務に当たります。そういった「インサイダー情報は徹底して漏らさない」という緊張感、責任感は当社グループならではの企業文化だと感じ、背筋が伸びる思いがあります。

さんは派遣社員の指導担当になることも多いですね。

上村（制作部校正課）

はい、特に繁忙期は多くの派遣社員の方に業務事項を伝達しています。その方たちが立ち立って、自分がいない場面でも一人で業務が回せるようになった状態を見たときに、価値のあることをしていると感じますね。また、校正の業務もスケジュール厳守が前提ですので、一つひとつの作業が納期通り滞りなく終わった瞬間に、小さな達成感を感じるようにして、自分を褒めてあげることを意識して仕事をしています。

須崎（営業部CS課）

営業部内勤担当として、制作部の方にはとても支援してもらっていると日々感じています。

私はお客様と直接対面する機会はあまりないですが、電話を介して感謝のお言葉をいただいたときに、「価値があることをしている」と思います。私は大学時代に演劇を専攻しており、演出助手をしていた経験があります。演出助手は、演出家とスタッフ・役者の意識のすれ違いが起こらないように、演出家の理想や意図をうまく伝達し、両者を繋ぐ役割を求められます。当社の内勤担当もそれと似た役割を果たす必要があります。お客様からご依頼を受け、制作部の方を含め他部署を繋ぎ、お客様の理想とするものを作ることができた時に達成感を感じます。また、佐竹さん・齊田さんのような外勤担当からお客様の感謝の言葉を伝えてもらったときも、とても嬉しいですね。

佐竹（営業部営業課）

そうですね、私は外勤営業なのでお客様の企業に直接訪問し、対面する機会が多くなります。幸せを感じる瞬間はお客様に頼りにされている存在になれたと感じた時です。当社のメイン商材である招集通知や有価証券報告書に関する質問をいただく時はもちろんですが、お取引が現状ない品目でお困り事がある際に、最初に頭に浮かぶパートナーでありたいと常に心がけています。そのために営業活動において意識していることは、顧客課題に自身が先に気づくことです。例えば市況変化や法令改正がされたときは、お客様のお困りごとに対し仮説を立てて推測し、先回りしてご提案することもあります。「ちょうどそれを聞きたかった」「任せてよかった」と言ってもらえることがあり、充実感を覚えます。昨今では法的要件を満たすだけでなく、より開示の充実を図っていく傾向にありますので、営業担当としても常にアンテナを張り、新しい知識を蓄積していく必要があります。そうして更なるお客様の期待に応えていくことで、自分も幸せを感じる瞬間を増やしていきたいと思っています。

Q. 会社の未来について、社員が同じ方向を見ながら進めていくためには、どのような取り組みが必要だと思いますか？

上村（制作部校正課）

管理職だけでなく、他部署の方と気軽に意見交換やコミュニケーションを取れる場がもっとあると、仕事が進めやすくなるのではと感じます。営業部の社員に質問し

折久木（制作部DTP制作課）

当社グループは社会の情勢に合わせて、新しい商材を増やしていますよね。私はその一つである「ネットで招集」の対応をしています。2年ほど前にこの商材を自部署で初めて取り扱うことになり、マニュアルを作成したのが自分でした。自身で作ったマニュアルが日々の業務を構築していく過程を見ることは、とても嬉しかったですね。マニュアルは社内だけではなく、外部の協力会社の方にも使っていただくものなので、「新しくなって、わかりやすくなった」などの感想をもらったときは「作ってよかったな」と自信ができました。先ほど佐竹さんが言っていたように、ディスクロージャー関連の法令改正などに合わせて商材は毎年少しずつ変わり、ブラッシュアップが必要になります。現状に満足せず、自分自身も商材もアップデートしていくことが大切だと感じます。

齊田（営業部営業課）

私も外勤の営業担当として、お客様に感謝の言葉をいただいたときに価値がある仕事をしていると感じます。例えば担当する企業のお客様の中には、開示担当の方が頻繁に入れ替わる先もあります。人手が足りず、開示システム自体を操作できる方が少ないという状態になってしまったときにTSSC（株式会社TSSコンサルティング）のアウトソーシングのサービスをご案内し、「あのとき提案してもらったおかげで、作業を無事に終えられました」と言葉をいただいたことがありました。当社グループの力を結集してお客様の役に立てたことを実感し、本当にこの仕事をやっていて良かったと思いました。

たいことがあり電話をするときも、顔が分かっているかどうかは大きな差です。営業部と制作部の間にある心の距離が近くなったほうが、仕事もしやすくなり効率が良くなるのではないかと考えます。

齊田（営業部営業課）

そうですね。私も上村さんと同じ意見です。他部署の社員はもちろん、年次が異なる社員とも対話できる場が必要なのではと思います。当然、社歴が長い社員と新卒の社員では考え方も異なり、違う視点を持っています。両者で対話を重ねることで、当社グループの中でも良い変化が生まれる可能性があると考えます。

袴田（制作部制作管理課）

私は社会全体で人手不足が叫ばれる中で会社が社業を発展し続けていくために、知識や経験を共有しやりとりを深めることで、個々の苦手な領域を減らし、できることを増やしていくことが重要な要素の一つであるように感じます。また逆に、自分たちの手の及ばない他部署の領域に関しては、皆さんが指摘されているように社内での交流を深めていき、立場による考え方、捉え方の違いをすり合わせていくことで、グループ会社全体の円滑化の一助に繋がるのではと考えます。

須崎（営業部CS課）

私は様々な価値観を持ち生活環境も異なる社員が、心身ともに健康でやりがいをもって働くことができる職場環境を整えることが必要だと考えています。当社の業務の特性上、どうしてもお客様のご都合や制限された時間の中で業務を遂行しなければならない場面が多くあります。もっと自分自身で時間をコントロールし働くことができれば、生産性も上がり、空いた時間で知識の習得や他部署の社員と交流を持つ時間に充てられるのではないのでしょうか。その結果として得られた知見をお客様に還元することで、よりご満足いただけるような仕事に繋がるのではないかと考えます。

折久木（制作部DTP制作課）

皆さんの意見は良く理解できます。私は社員が一貫して「TAKARA & CO.グループのサービス・商品を提供している」という認識を改めてもつことが大切なのでは

今回のダイアログは、普段顔を合わせる機会が少ない営業部・制作部の社員による貴重な対話の機会となりました。会話の中で部署の垣根を超えたコミュニケーションの重要性を確認し、TAKARA & CO.グループの存在意義を共有することができました。一方で見えてきた課題は当社グループ内で共有し、更なるグループの企業価値向上に繋がっていきます。

(ファシリテーター：株式会社宝印刷D&IR研究所 ESG/統合報告研究室 花家可菜子)

ないかと考えています。普段は目の前にある業務に集中しがちですが、マニュアルで規定されている事項に常にこだわるのではなく、いかにお客様にご満足いただくかを第一に考え、営業部の社員と協力して対応することを意識しています。あくまで自分の行う業務は大きい流れの一つだと認識すると、こなすべきタスクの一つという意識から脱却することができ、最終的にお客様に「TAKARA & CO.グループのサービス」を「誠意」としてお届けすることが目的であることを再確認できます。

佐竹（営業部営業課）

私も須崎さんの意見と同じく、まず心身とも健康であることと、ウェルビーイングの推進が重要だと考えています。その中でも社員が同じ方向を向いていくためには、各部署の社員がウェルビーイング推進のための具体策を考えることが大切になります。制作部の皆さんも指摘している通り、現状は他部署の社員の顔が見えづらいといった課題がありますが、今回のダイアログのようなコミュニケーションを取っていくことも、具体策の一つになります。

当社グループは今年、新・中期経営計画2026を策定公表しました。例えばその成長戦略で掲げられている価値共創基盤の強化「経営基盤のDX化、RPAの推進」(P32参照)は、近年商材が多角化し、新規商品の提案を絶えず行う環境にある当社にとって必須事項です。その他でも、自分たち社員が進んで会社に課題を投げかけて、一緒に解決していく仕組みづくりをしていくことで、グループの全社員が同じ方向を向いて取り組んでいく環境を作ることができるのではないかと考えています。



主な
取り組み

重要
テーマ

- CO₂削減
- 環境に配慮した製品の提供
- 廃棄物排出量削減
- 汚染物質・化学物質の適正な管理・削減
- 電力使用量削減
- 環境に配慮した備品・材料の購入
- コピー用紙使用量削減
- 省エネ推進

- 環境問題に取り組む企業への支援
- 限りある資源の有効活用
- 気候変動問題への対応



環境問題解決に向けたソリューションの創出

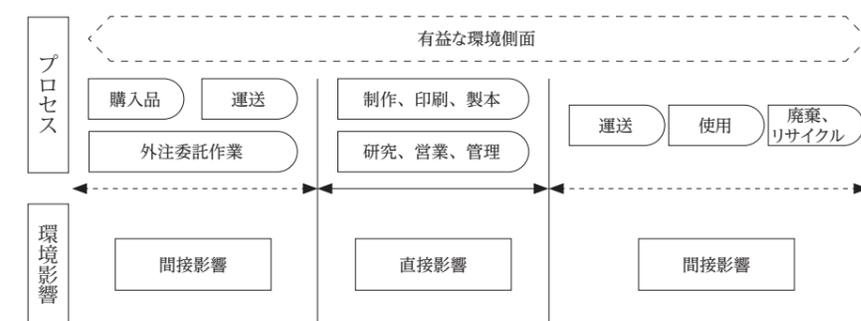
近年増加する異常気象などの問題は、その責任の一端は人為的な要因があると考えられ、環境に配慮した経済活動を行うことは責務であると認識しています。私たちは、限りある資源を有効活用するなど環境に配慮した事業活動を推進します。また、お客様のコーポレートコミュニケーションの支援を通じ、お客様とともに環境側面における価値を創出していくことが当社グループの責務であると認識しています。

環境経営の推進

当社グループでは、ISOが規格する環境マネジメントシステム (ISO14001) を2004年から運用しており、環境マネジメントシステムにおける活動についてはCSR推進事務局において目標と実績の記録・管理を行っています。環境マネジメントシステムにおいては、材料の使用や基

材・消耗品の使用、エネルギーの使用などの環境に直接的に影響を与える側面と、製品の運送や外注委託など、環境に間接的に影響を与える側面の両側面を勘案しています。

環境管理規定における直接影響と間接影響の区分



また、各部門において業務で活動可能な目標を設定すること、そしてそれに対して社員一人ひとりが環境意識を向上させながら取り組むことが重要であると考え、実践しています。例えば、制作部門・営業部門では、商品制作工程で必要であった紙面の物流の削減を、印刷部門では、印刷機調整工程で使用する紙や電力、廃液の削減を、管理部門においては経費精算のシステム化を、通訳関連においては機材運搬車として全車クリーンディーゼル車を継続して使用するなどを進めています。加えて、全社で「環境チェックシート」を用いた定期的な環境チェックを行っており、こうした地道な取り組みを継続することで、すべての社員に対して環境に対する意識づけを行っています。

2015年に国連サミットで採択された「持続可能な開発目標 (SDGs)」においても、世界的な気候変動の影響とその対策については大きな社会課題とされています。当社グループでは、環境に関連する貢献すべき目標として「エネルギーをみんなにそしてクリーンに」と「陸の豊かさを守ろう」を選定し、環境負荷低減への取り組みを推進しています。特に当社グループの中でも環境への負荷が大きい浮間工場においては、「SDGs活動」を実施しており、電力使用量削減だけでなく、リサイクル率の向上にも取り組んでいます。



クリーンディーゼル車

気候変動に対する基本的な考え方

当社グループでは、環境に配慮した事業活動を推進することが当然であると考えているため、これまでCO₂削減に対する取り組みや環境配慮型の印刷方法の推進など、様々な取り組みを推進してきました。一方で、気候変動に関する社会課題が当社グループの事業に与える影響がますます大きくなっていると認識をしています。この課題に向き合うことは、当社グループと社会が持続可能であり続けるために、必要不可欠なことであるとと考えています。

こうした背景を踏まえ、当社グループは、サステナビ

ガバナンス

取締役会において、サステナビリティに対するマネジメント体制、重要な方針について検討し2022年1月にサステナビリティ委員会を設置しました。サステナビリティ委員会の下位機関としてサステナビリティ実行委員会を設置しています。サステナビリティ委員会は、取締役会が指名する3名以上の者で構成され、委員長は取締役会が委員である常勤取締役から指名し、独立社外取締役1名以上を含むものとしています。取締役会の諮問に応じて、サステナビリティ基本方針に関する事項、経営のマテリアリティ、KPI、重点課題等の設定に関する事項

リスク管理

取締役会がリスク管理体制を構築する責任と権限を有し、これに従いリスク管理に係る危機管理規程を制定・施行しています。また、リスク管理部門として総務部がリスク管理活動を統括し、規程の整備と検証・見

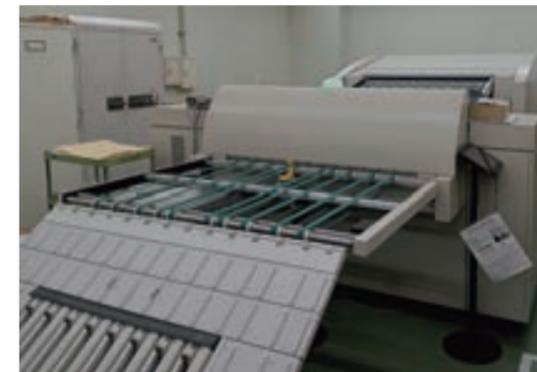
リテイ実行委員会の直下にTCFD分科会を発足させ、TCFDに沿った情報開示に取り組む体制を構築し、気候変動によるリスクの特定などを実施しているところです。TCFDは環境に配慮した企業等に対し、気候変動問題が企業の財務資本に及ぼすリスク及び機会の側面について開示することを推奨しています。当社グループではこうした社会のニーズに沿った情報開示に向き合い、TCFDへの賛同を視野にいれつつ、気候変動問題への対応を強化していきたいと考えています。

等を、独立社外取締役のほか社外有識者を主要な構成員に含めて審議し、その結果を取締役に提言しています。なお、サステナビリティ委員会は現状2ヶ月に1度、サステナビリティ実行委員会はそれと同様もしくはそれ以上の頻度で活動しており、気候変動を含めたサステナビリティに関する議論を進めています。今後は、サステナビリティ委員会と取締役会との連携を強化し、気候変動領域におけるリスクおよび機会について議論を重ね、グループ全体に活動を広げていきます。

直しを図っています。気候関連リスクに関しては、今後サステナビリティ委員会を中心にリスクを評価・審議し、取締役会に報告していきます。

浮間工場での環境ソリューション実践

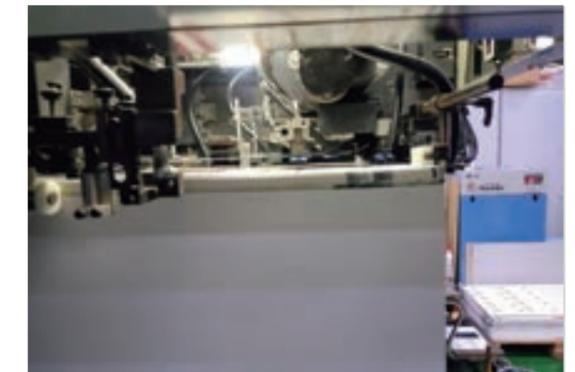
宝印刷の浮間工場では、環境問題解決に向けた取り組みを積極的に進めています。直近では2023年1月に刷版の現像レス化を行いました。従来の刷版では現像処理が必要な版で作成、現像時に薬品を使用していたため、廃液（特別管理産業廃棄物）が出ます。そのため資格管理者の設置、漏洩防止貯蔵タンク、専用廃液回収車両等が必要でした。現像レス版の導入によりこの工程管理が不要になり、廃液ゼロ、回収車によって排出されるCO₂ゼロも実現することができました。さらに、現像液、水の使用も不要となり、大幅な環境改善が図れました。



現在の刷版工程

また、2023年8月から試し刷り用紙削減の取組みを実施しています。カラー印刷機の稼働直後は印刷されるインクの色が安定しないため、本紙（本番用の印刷用紙）の前にある程度の試し刷りが必要です。カラー印刷機は印刷にかかわる機械の中でもっとも電力を消費していますので、試し刷りを減らすことによって消費電力と使用する用紙の両方を削減することが可能になります。

なお、浮間工場では月に1回各課の代表が集まってそれぞれの作業現場を実際に見て確認し、参考になる点や改善点を出し合っており、作業場の電気を消すなど小さな節電の実践も含め、日々改善に向けた反省と取り組みを実施しています。



上部の柄のある部分が試し刷り用紙

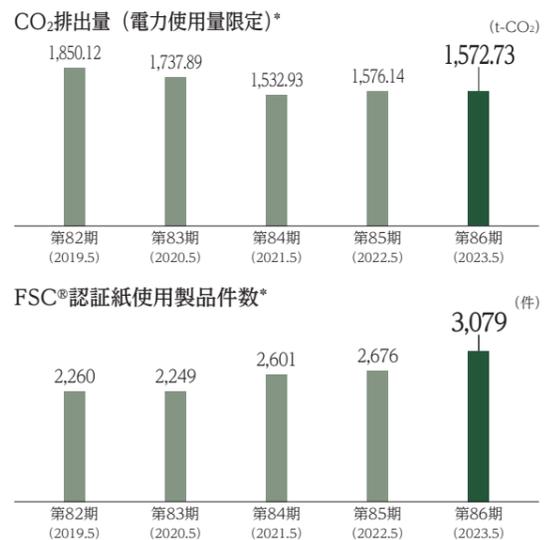
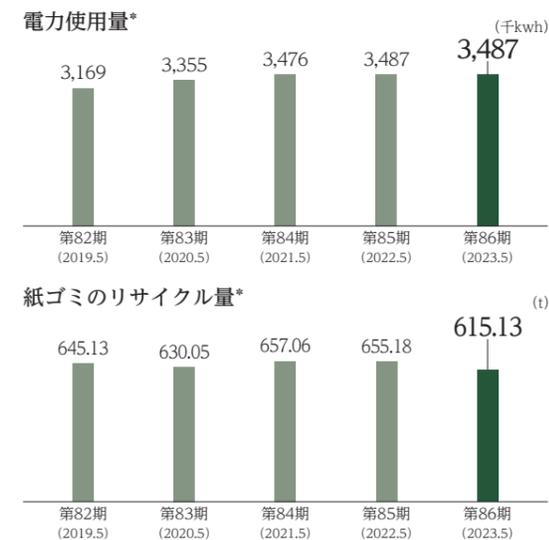
顧客への環境配慮型製品の提案

お客様とともに環境へのポジティブなインパクトを創出するため、FSC®認証紙の使用を積極的に提案しています。宝印刷は、2005年5月にFSC®森林認証制度の「FSC CoC認証」を取得しました。認証製品は、違法に伐採された木材や伝統的権利または市民権を侵害して伐採された木材などを使用しないよう、最大限の努力が払われています。

環境配慮型製品を提供することは印刷業界でも求められていますが、当社グループでは、日本印刷産業連合会が認定するグリーンプリンティング工場として、こうした環境配慮型製品を印刷工程において使用することで、お客様とともに環境負荷低減に取り組んでいます。この取り組みは、社会の環境意識の高まりとともに成果

を見せており、年々FSC®認証紙の使用件数は増加しています。また、印刷に使用するインキについても植物油インキを積極的に使用しています。植物油インキは、植物由来の油や廃食用油などをリサイクルしたものを含むインキのことで、有害物質の排出がほとんどないことから環境負荷低減に寄与できるインキです。

今後も事業を通して顧客への環境配慮型印刷の提案を強化することで、当社グループの付加価値を高めていきます。



*上記は、(株)TAKARA & COMPANY 宝印刷(株)、仙台宝印刷(株)、(株)宝印刷D&IR研究所、(株)TSSコンサルティングの数値です。

主な施策

- 適時適切な情報開示
- フェアディスクロージャー
- 株主優待の実施
- 招集通知、株主通信のWeb発信
- パートナーシップの構築
- 地域社会への貢献
- 下請法の遵守

重要テーマ

- ステークホルダーとの対話推進
- 公共セクター（政府関係団体等）との協働と価値創出
- サプライチェーンマネジメントの深化



ステークホルダーとの共栄

社会活動が複雑化していく中、企業のコミュニケーションにおいても様々な課題が生じています。こうした課題を解決していくためには、当社グループの力だけではなく、お取引先や専門家の皆様、政府関係機関など、社外の関係者とパートナーシップを結び、ともに課題に向き合う必要があります。

また、社会が当社グループに寄せる声にも耳を傾け、その期待に応えながら共栄していくことも、社会と当社がサステナブルであるために重要だと考えています。



具体例紹介

社員との対話

2023年7月に社員向け経営方針説明会が、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ動画配信を通じて行われました。社長より、2030年に向けたあるべき姿、あるべき姿からバックキャストして策定された「新・中期経営計画2026」における成長戦略、数値目標等の説明が行われました。説明動画では、グループ一丸となって「新・中期経営計画2026」を達成する企業風土を醸成するため、全グループ会社の各部門の集合写真が紹介されました。説明会の後に、社員からは、コロナ禍においてバラバラで執務にあたっていたこともあって、改めてチーム感を感じられたという声や、「新・中期経営計画2026」達成に向け、社員が一丸となる心構えが醸成されたとの声が寄せられました。



経営方針説明会の模様

株主・投資家との対話

当社グループは機関投資家および証券アナリスト等との面談を随時行っています。第86期（2023年5月期）における主なテーマは、資本市場における当社グループの役割や業界動向、資本コストの考え方や中期経営計画、今後の成長ドライバーについて等であり、また個別面談以外にも、決算説明会の動画を当社ホームページ等において公開し、株主・投資家に対して事業の状況を適宜説明しています。

個人投資家向けには、2023年9月、東京ビッグサイトにて開催された「日経IR・個人投資家フェア2023」に出展しました。「会社説明会」の枠で、来場した107名の個人投資家の皆様に対し、取締役の野村が事業内容と成長ビジネスについて説明し、当社グループへの理解を深めていただきました。



取締役の野村によるプレゼンの模様

地域社会との対話

宝印刷株式会社は、「社会課題を解決する」サービスを提供する株式会社インソース様（東京本部：東京都荒川区、代表取締役執行役員社長：舟橋孝之、証券コード：6200）が2022年より開始した「インソース生理の貧困対策支援プロジェクト」の活動に賛同し、東京都豊島区、愛知県名古屋市長、広島県広島市教育委員会に対して生理用品の寄付を行いました。「生理の貧困」とは、経済的事情や生理に対する社会的理解不足により、生理用品を利用できない状態のことを指します。

当社グループは、あらゆる人が活躍できる社会の実現に向け、地域社会の持続可能な発展に貢献するための活動を続けます。



写真左から 宝印刷株式会社 代表取締役社長 堆誠一郎、豊島区長 高際みゆき 様

マネジメント体制



TAKARA & CO.グループとは

成長戦略

グループの持続可能性向上に向けて

財務・企業データ

1 代表取締役社長
堆 誠一郎
(あくつ せいいちろう) 再任

1986年に当社入社以来、社長室長、総合企画部長など管理部門を統括。1991年取締役総合企画部長、1996年取締役経理部長、1997年常務取締役経理部長、常務取締役管理本部長を経て2002年に代表取締役に就任。

2 取締役 常務執行役員
岡田 竜介
(おかだ りゅうすけ) 再任

1986年野村證券株式会社に入社。その後、2007年ドイツ証券株式会社、2012年イントラリンクス・インクにて勤務。2012年に当社入社以来、外資系企業での勤務経験や海外駐在経験を活かし国内企業の海外展開に関する支援事業等に従事。2014年執行役員に就任。2018年取締役に就任。

3 取締役
野村 周平
(のむら しゅうへい) 再任

2007年当社入社以来、管理部門および営業部門を中心に当社業務に従事。名古屋営業所長、営業部長を経て、2022年取締役に就任。株式会社野村代表取締役を兼職。

4 常勤監査役
菅谷 憲利
(すがや のりとし) 新任

2002年当社入社、2006年IR事業開発室（IR企画室）室長、2008年総合企画部次長、2022年CSR部長を経て、2023年常勤監査役に就任。

5 社外取締役
井植 敏雅
(いうえ としまさ) 再任 社外 独立

1989年に三洋電機株式会社に入社。同社代表取締役社長、特別顧問を経て、2009年より株式会社住生活グループ（現株式会社LIXILグループ）顧問に就任。2011年株式会社LIXIL取締役副社長執行役員、2016年株式会社LIXILグループ取締役、顧問などを歴任。2019年当社社外取締役に就任。株式会社エンプラス社外取締役（監査等委員）、亀田製菓株式会社社外取締役、株式会社西島製作所社外取締役を兼職。

6 社外取締役
関根 近子
(せきね ちかこ) 再任 社外 独立

1972年に資生堂山形販売株式会社にビューティーコンサルタント（BC）として入社。2009年株式会社資生堂国際マーケティング部美容企画推進室長を経て、BCから初の同社執行役員常務に就任。2019年当社社外取締役に就任。株式会社Bマインド代表取締役、株式会社バルカー社外取締役、東リ株式会社社外取締役を兼職。

7 社外取締役
椎名 茂
(しいな しげる) 再任 社外 独立

1991年NEC株式会社に入社。KPMGグローバルソリューション株式会社、ベリングポイント株式会社を経て、2012年プライスウォーターハウスクーパース株式会社代表取締役社長、2016年KPMGコンサルティング株式会社代表取締役副社長を歴任。2021年当社社外取締役に就任。マーヴェリック株式会社代表取締役社長、株式会社ミクニ社外取締役、株式会社ホットリンク社外取締役、C Channel株式会社社外監査役を兼職。

8 社外取締役
川島 いづみ
(かわしま) 新任 社外 独立

1989年岐阜経済大学経済学部助教授、1996年専修大学法学部教授を経て2004年早稲田大学社会科学総合学術院教授。2023年当社社外取締役に就任。沖電気工業株式会社社外取締役を兼職。

9 社外監査役
松尾 信吉
(まつお しんきち) 再任 社外 独立

1991年に三菱電機株式会社に入社。1993年横浜市入庁を経て1995年太田昭和監査法人（現EY新日本有限責任監査法人）に入所。2019年当社社外監査役に就任。ネクストリープ株式会社代表取締役、株式会社アンピスホールディングス社外監査役、生化学工業株式会社社外監査役を兼職。

10 社外監査役
高野 大滋郎
(たかの だいじろう) 再任 社外 独立

2005年弁護士登録、TMI総合法律事務所へ入所。2014年米国イリノイ州 増田・舟井・アイファート&ミッチェル法律事務所、ドイツ・デュッセルドルフ アーキス法律事務所勤務を経て、2015年米国ニューヨーク州弁護士登録。2021年当社社外監査役に就任。TMI総合法律事務所パートナー、テマーチ株式会社社外監査役、株式会社プレイス&アビリティ社外監査役を兼職。

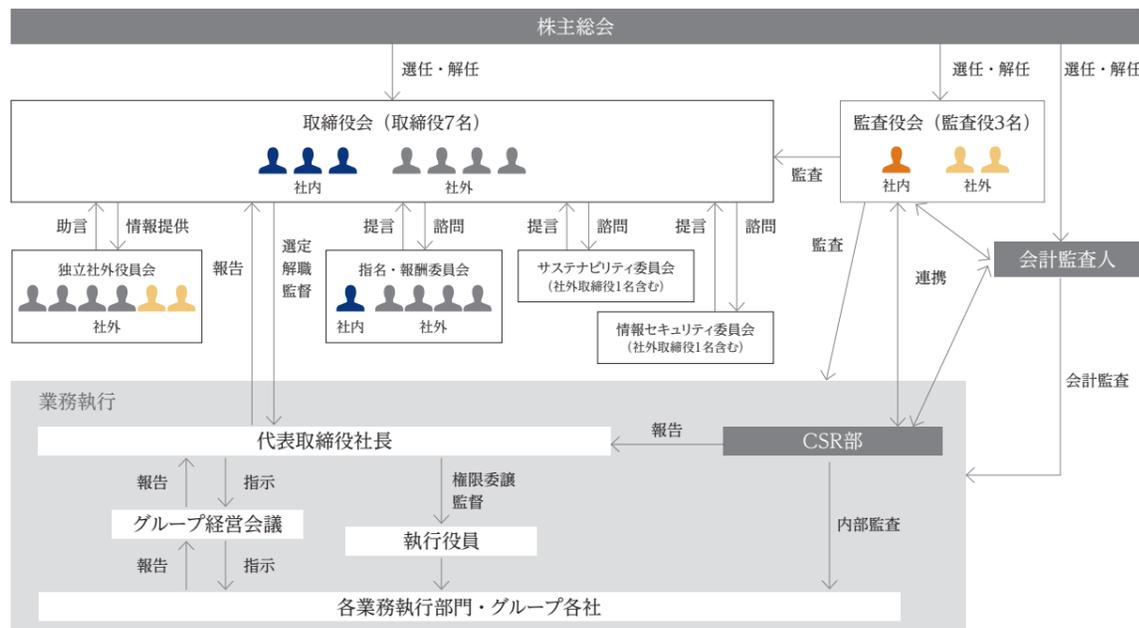
コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスに関する基本的考え方

当社は、「社会の公器としての使命を果たす」という企業理念のもと、「グループ各社の専門性を磨き、お客様の企業価値拡大に貢献し、社会になくてはならないグローバル企業であり続ける」を目指す姿としています。またサステナビリティ基本方針および5つからなる行動指針（Value、Integrity、Professionalism、Diversity、Judgment）のもと、株主の皆様をはじめとする各ステークホルダーに対しグループ全体の持続的な成長と社会的な存在価値および中長期的な企業価値を向上させるため、倫理・コンプライアンス規程を制定・施行し、役員ならびに従業員が法令・定款等を遵守することの徹底を図るとともに、リスク管理体制の強化にも取り組むなど、内部統制システムの改善を図り、コーポレート・ガバナンスの更なる充実に努めています。

コーポレート・ガバナンスに関する基本方針／コーポレート・ガバナンス報告書
<https://www.takara-company.co.jp/ir/policy/cg.html>

コーポレート・ガバナンスおよび内部管理体制の概要



取締役会

取締役会は、当社の規模等に鑑み機動性を重視し、社外取締役4名を含む7名の体制をとっています。取締役会は原則月1回の定例取締役会のほか、必要に応じ臨時取締役会を開催し、法令で定められた事項や、経営に関する重要事項を決定するとともに、業務執行の状況を監督しています。

取締役会は、株主からの委託を受け、中長期的な企業価値の向上を通じて自らの利益の増進を図る全て

の株主のために、当社のサステナビリティを巡る取り組みについて多角的な視点に基づいた議論を行うとともに、効率的かつ実効的なコーポレート・ガバナンスを実現し、それを通じて、当社が持続的な成長と社会的な存在価値および企業価値を向上させることについて責任を負います。取締役会は、この責任を果たすため、人的資本・知的財産への投資等の重要性に鑑み、これらをはじめとする経営資源の配分や、事業ポートフォリオに関する戦略の実行が、当社の持続的な成長に資するよう、経営全般に対する監督機能を発揮して経営

の公正性・透明性を確保するとともに、当社が直面する重大なリスクの評価および対応策の策定、ならびに当社の重要な業務執行の決定等を通じて、当社のために最善の意思決定を行います。

取締役会は、グループ全体の内部統制を確保するための体制を整備するとともに、内部監査部門を活用し、内部統制の運用状況を監督します。取締役会は、執行役員に対する実効性の高い監督を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、適切に会社の業績等の評価を行い、その評価を執行役員の人事に適切に反映させるものとします。

監査体制及び監査の状況

監査役会は常勤監査役1名、社外監査役2名の計3名体制をとっています。各監査役は監査役会が定めた監査役監査基準、監査計画に基づき、業務の執行の適法性について監査しています。社外監査役2名は弁護士及び公認会計士であり、専門的見地から監査を行っています。

当社の内部監査体制は、内部監査部門としてCSR部3名を設置し、会社法および金融商品取引法上の内部統制システムの整備・改善および業務の遂行が、各種法令や、当社の各種規程類および経営計画などに準拠して実施されているか、効果的、効率的に行われているかなどについて被監査部門およびグループ会社を対象に調査・チェックし、指導・改善に向けた内部監査を行っています。

監査役および内部監査部門であるCSR部は相互の監査計画の交換ならびにその説明・報告、業務の効率性（財務報告の適正性を含む）の状況、会社法および金融商品取引法上の内部統制への対応等CSR経営全般について連携して監査を実施しており、その結果については代表取締役および取締役会ならびに監査役会へ定期的に報告しています。

また、監査役および会計監査人は、相互の監査計画の交換ならびにその説明・報告、定期的面談の実施による監査環境等当社固有な問題点の情報の共有化等を連携して行い監査の質的向上を図っています。

社外役員及び任意の委員会

社外取締役は、取締役会など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当社の業務執行を行う経営陣から独立した中立的な立場から経営判断をしていただくために、幅広い、且つ奥行きのある豊富な経験と高い見識を有する方を選任するものとします。

社外監査役は、取締役会など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、公認会計士、弁護士としての専門的な知識や経験などを有する方を選任するものとしています。

当社は、取締役の指名（後継者計画を含む）・報酬等に係る取締役会の機能の独立性、客観性と説明責任を強化するため、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする指名・報酬委員会を設置し、指名・報酬等の特に重要な事項に関する検討に当たり、適切な関与・提言を得るものとしています。

また、高まる情報セキュリティの重要性から、より厳格で当社グループに最適な情報管理体制を再構築することを目的とし、取締役会の諮問機関として当社取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員に含む情報セキュリティ委員会を設置しています（P65参照）。

さらに、取締役会の諮問機関として当社取締役会の下に独立社外取締役や社外有識者を主要な構成員に含むサステナビリティ委員会を設置しています（P39参照）。

当社は、取締役会の下に独立社外役員を構成員とする独立社外役員会を設置し、独立した客観的な立場から当社の事業およびコーポレート・ガバナンスに関する事項等について自由に議論し、会社の持続的な成長を促し、中長期的な企業価値の向上を図るための提案および助言を行うこととしています。

執行役員・経営会議

当社は、経営と執行の適切な役割分担を図るため、執行役員制度を導入しています。

執行役員は、取締役会からの権限委譲により業務執行を行います。

当社は取締役会への付議事項の事前審議および取締役会の決定した基本方針に基づき、その業務遂行方針・計画・重要な業務の実施等に関する協議機関として、常勤取締役および常勤監査役、主要な子会社の取締役常務執行役員以上をメンバーとするグループ経営会議を原則月1回開催しています。

コーポレート・ガバナンス体制の概要

組織形態	監査役会設置会社
取締役会議長	堆 誠一郎
取締役人数	7名 うち社外取締役4名
女性取締役人数	2名（社外）
取締役の任期	1年
取締役会開催回数	14回（第86期）
監査役人数	3名 うち社外監査役2名
監査役会開催回数	14回（第86期）

社外役員選任理由など

役職及び氏名	選任理由	出席状況	重要な兼職の状況
取締役 井植 敏雅	他社の代表取締役をはじめとする要職を歴任し、経営者としての豊富な経験と幅広い知見を有しているため	取締役会14/14回 (100%)	株式会社エンプラス 社外取締役（監査等委員） 亀田製菓株式会社 社外取締役 株式会社西島製作所 社外取締役
取締役 関根 近子	大手化粧品会社の執行役員として培われた経験に加え、他社の代表取締役および社外取締役を務めるなど、豊富な経験と幅広い知見を有しているため	取締役会14/14回 (100%)	株式会社Bマインド 代表取締役 株式会社バルカー 社外取締役 東リ株式会社 社外取締役
取締役 椎名 茂	グローバル企業における経営者としての豊富な経験に加え、M&Aや情報技術に関する幅広い知見を有しているため	取締役会14/14回 (100%)	マーヴェリック株式会社 代表取締役社長 株式会社ミクニ 社外取締役 株式会社ホットリンク 社外取締役 C Channel株式会社 社外監査役
取締役 川島 いづみ	ディスクロージャー関連事業においてかわりが深い金融商品取引法、会社法を大学研究機関において長きに渡り専門領域とし、また英国、米国の会社法にも十分な知見を有しているため	— (2023年8月就任)	早稲田大学社会科学総合学院教授 沖電気工業株式会社 社外取締役
監査役 松尾 信吉	公認会計士として企業会計などに関する豊富な専門的知見と他社での社外監査役としての経験を有しているため	取締役会14/14回 (100%) 監査役会14/14回 (100%)	ネクストリープ株式会社 代表取締役 株式会社アンピスホールディングス 社外監査役 生化学工業株式会社 社外監査役
監査役 高野 大滋郎	弁護士として国内外の企業法務、IPOに関する豊富な専門的知見を有しているため	取締役会14/14回 (100%) 監査役会14/14回 (100%)	TMI総合法律事務所 パートナー（弁護士） テテマーチ株式会社 社外監査役 株式会社プレイス&アビリティ 社外監査役

各役員が保有する主要なスキル

氏名	企業経営/ 経営戦略	財務・会計/ M&A	ディスクロージャー 営業/金融	通訳・翻訳/ グローバル	ESG/ ダイバーシティ	法務/ コンプライアンス
堆 誠一郎	再任	●	●	●	●	
岡田 竜介	再任	●	●	●	●	
野村 周平	再任	●	●	●	●	
取締役 井植 敏雅	再任 社外 独立	●	●	●	●	
取締役 関根 近子	再任 社外 独立	●	●	●	●	
取締役 椎名 茂	再任 社外 独立	●	●	●	●	●
取締役 川島 いづみ	新任 社外 独立	●	●		●	●
取締役 菅谷 憲利	新任		●		●	●
監査役 松尾 信吉	再任 社外 独立	●	●	●	●	
監査役 高野 大滋郎	再任 社外 独立	●	●	●	●	●

企業経営/経営戦略 ……………企業経営の経験やリスクマネジメントの知見を有する
 財務・会計/M&A……………有資格者および財務・会計の知見やM&Aの経験を有する
 ディスクロージャー/営業/金融 ……ディスクロージャーの営業経験や金融商品・金融分野の知見が豊富である
 通訳・翻訳/グローバル……………通訳・翻訳事業の経験や業界知見および海外事業展開や外国企業とのビジネス経験を有する
 ESG/ダイバーシティ ……………環境、社会貢献活動や、企業ガバナンス等の知見、多様な働き方等への知見を有する
 法務/コンプライアンス ……………有資格者および法律の知見やコンプライアンスへの知見を有する

取締役会の多様性・規模に関する考え方 (関連CGコード 4-11-1)

当社の取締役は、優れた人格、見識、能力および豊富な経験とともに、高い倫理観を有している者でなければならず、取締役会を構成する者の多様性に配慮することとしています。当社の取締役会の人数は3名以上9名以下とし、そのうち3分の1以上は、独立社外取締役とし、全ての取締役の任期は1年であり、毎年、株主総会決議による選任の対象となります。

補欠取締役を含む取締役の候補者は、指名・報酬委員会から提言を得て、上記の定めに従い選定し、独立社外取締役の候補者については取締役の資格に加え、当社の業務執行を行う経営陣から独立した中立的な立場から経営判断を行うために必要な幅広く且つ奥行きのある豊富な経験と高い見識を有する者とし、東京証券取引所の定める独立性判断基準を踏まえ、取締役会で決定します。

取締役会は、経営戦略に照らして自らが備えるべきスキル等を特定したうえで、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性等に関する考え方に即して取締役のスキル・マトリックスを作成しています。

取締役会の実効性評価 (関連CGコード 4-11-3)

当社は、年度ごとの取締役会全体の実効性について、取締役会における各取締役の自己評価をベースとして分析・評価した結果の概要を開示することとしています。

第86期（2023年5月期）の取締役会の実効性については、1.取締役会の構成等、2.取締役会の審議状況、3.今後の課題等について、各取締役の自己評価を記名式のアンケートにより集計し、これをベースとして取締役会において分析・評価を行った結果、おおむね実効性が確保されているという結論に達しました。

もっとも評価できる点としては、メンバー構成の独立性・多様性が十分確保されていること、ならびに特に重要案件について、当社グループの社会的責任の観点を踏まえた議論が活発に行われていることがあげられました。一方で、グローバルな観点での審議が少ないのではないかと指摘もありました。

今後、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現していけるよう取り組んでまいります。

役員を選解任方針 (関連CGコード 3-1(iv))

当社の取締役は、優れた人格とともに当社の経営の的確、公正かつ効率的に遂行できる見識、能力およ

び豊富な経験とともに、高い倫理観を有している者でなければならぬものとしています。また、当社は、取締役会を構成する者の多様性に配慮しています。なお、全ての取締役は、その任期を1年とし、定時株主総会決議による選任の対象としています。補欠取締役を含む取締役の候補者は、指名・報酬委員会から提言を得て、上記の定めに従い選定し、独立社外取締役の候補者については取締役の資格に加え、当社の業務執行を行う経営陣から独立した中立的な立場から経営判断を行うために必要な幅広く且つ奥行きのある豊富な経験と高い見識を有する者とし、東京証券取引所の定める独立性判断基準を踏まえ、取締役会で決定します。

当社の監査役は、優れた人格ならびに取締役の職務の執行の監査を的確、公正かつ効率的に遂行できる見識、能力および豊富な経験とともに、高い倫理観を有している者でなければならず、かつ、財務・会計・法務に関する適切な知見を有している者でなければならぬものとしています。また、当社は、監査役会を構成する者の多様性に配慮しています。補欠監査役を含む監査役の候補者は、上記の定めに従い指名・報酬委員会から提言を得て選定し、監査役会の同意を経た上で、取締役会で決定します。

取締役会に法令違反等があった場合またはその職務に関し任務懈怠が認められる場合は、適時に指名・報酬委員会での審議を行い、取締役会において指名・報酬委員会での審議内容を踏まえ、解任について審議するものとします。

監査役および執行役員を選解任についても、取締役の選解任と同様に取締役会で決定するものとします。

役員へのトレーニング方針・サポート体制 (関連CGコード 4-14-2)

取締役および監査役は、その役割を果たすために、当社の財務状態、法令遵守、コーポレート・ガバナンスその他の事項に関して、常に能動的に情報を収集し、研鑽を積み重ねなければならないものとしています。

また、取締役および監査役は、経営を通じて法令、金融商品取引所等自主規制機関のルールや法定開示、自主規制機関の要請する開示あるいは任意の開示の動向や実態に習熟するものとし、当社は取締役および監査役に対するトレーニングに必要な機会を提供するものとしています。

社外取締役のサポートについては、総務部が担当し、社外監査役のサポートについては、常勤監査役が対応しています。

また、取締役会ならびに監査役会開催の都度、原則として事前に関係資料を配布するほか、適時社内通知等の配布をするなど情報伝達に努めています。

政策保有株式

(関連CGコード 1-4)

当社は、保有目的が純投資目的である投資株式と純投資目的以外の目的である投資株式の区分について、取引先との関係の維持・強化など事業戦略上の目的から保有する株式を政策保有目的と区分し、それ以外の資産運用を目的として保有する株式を純投資目的と区分しています。

当社では、政策保有株式は、当社グループの営業上の取引関係の維持、強化、連携等による企業価値向上を目的としており、企業価値向上の目的に照らして総合的に判断し、保有意義が認められない場合は、原則として売却することとしています。

当社は、当社グループにおける個別の銘柄ごとの営業上の取引関係等を随時確認しています。取締役会には、四半期ごとに当社グループにおける個別の銘柄ごとの営業上の取引関係等と資本コストを勘案して保有方針通りの対応が行われているかを報告しています。

政策保有株式に係る議決権の行使については、議案が当該株式の価値向上に資するか否かを判断のうえ、当社グループにおける営業上の取引関係等と資本コストを勘案して総合的に判断しています。

株主との建設的な対話に関する方針

(関連CGコード 5-1)

代表取締役社長は、株主の意見が取締役会全体に確実に共有されるよう努めます。当社は、会社法、金融商品取引法その他関係法令に従った法定開示および自主規制機関の要請する開示ならびにIR等の任意開示により必要十分な情報の適時・適切な開示に努めるとともに、経営陣（執行役員を含む）、社外役員を含む取締役または監査役が株主と建設的な対話を行うものとし、この際は、インサイダー情報を厳重に管理するとともに株主間において実質的な情報格差が生じないように十分留意するものとし、当社は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備に努めます。

株主からの対話の申込みについては、原則として執行役員以上の者と総務部広報IR担当者の2名以上で対応するものとしており、総務部が中心となって経理部および総合企画部等が連携し、合理的な範囲で対応するよう努めています。

第86期（2023年5月期）における機関投資家、証券アナリスト等との対話における主なテーマとしては、資本市場における当社グループの役割や業界動向、資本コストの考え方や中期経営計画、今後の成長ドライバーについて等であり、また個別面談以外にも、決算説明会の動画を当社ホームページ等において公開し、株主に対して事業の状況を適宜説明しています。

対話の内容については、その都度代表取締役社長にフィードバックしており、経営の参考とし、継続的に企業価値の向上に努めるべく、役員や関連部署へも適宜報告しています。

資本政策に関する基本方針

(関連CGコード 1-3)

1 資本政策の基本的な考え方

当社グループが株主の皆様へ還元する適正な利潤を獲得し、企業価値および株主の皆様の共同の利益を持続的かつ中長期的に向上させるためには、株主、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーとの適切な関係を維持・発展させていくことが極めて重要であり、かつ、お客様の信頼を確保することを前提に、これらのステークホルダーの利益にも十分配慮した経営を行うことが必要であり、このような経営方針こそが当社のディスクロージャーの分野における優位性を保つための基本であると考えています。

一方、株主総会招集通知の電子化への対応等、株主総会関連ビジネスについて、これまで以上に付加価値を高めるとともに、新規事業の開拓・育成のための先行投資が必要とされるものと見込まれます。

安定的な事業環境においては、業務遂行を円滑に実施するために必要な内部留保はできていると考えていますが、事業環境の変化を前提として、内部留保を事業投資に充てるとともに、借入条件がかつてなく企業にとって有利な状況にあることから、必要に応じてレバレッジをかけて有効に資本を活用してまいります。

2 資本コスト

新規事業の開拓・育成は、お客様の信頼を得て利益を獲得できるようになるには多少の時間がかかるものと考えられ、当面は既存事業の営業利益を前提としてビジネス展開していく必要があります。そのため、コストの安い有利子負債を有効に活用しながら資本コストを下げ、株主還元の原資を確保してまいります。

報酬の決定方針

(関連CGコード 3-1 (iii))

当社は役員の報酬等の額、またはその算定方法の決定に関する方針の決定権限は取締役会が有しており、その内容は、株主の中長期的利益に連動するとともに、当社グループの持続的な成長と社会的な存在価値および企業価値の向上に資するよう、金額は、職務、業績、貢献度等を総合的に勘案し、取締役の意欲をより高めることのできる、適切、公正かつバランス

の取れたものとするにしています。独立社外取締役の報酬等は、各独立社外取締役の職責を反映したものとし、かつ、株式関連報酬その他の業績連動型の要素が含まれてはならないものとしています。

当社の取締役の報酬額は、2021年8月27日開催の第84回定時株主総会において、年額1億8,000万円以内（うち社外取締役分は年額3,000万円以内、ただし使用人兼務取締役の使用人分給与を含まない。）と決議しています。当該株主総会終結時点の取締役の員数は6名（うち社外取締役は3名）です。また、監査役報酬額は、2006年8月24日開催の第69回定時株主総会において、年額4,000万円以内と決議しています。当該株主総会終結時点の監査役員数は4名（うち社外監査役は2名）です。

取締役の報酬については、基本報酬、短期インセンティブとしての賞与、中長期的インセンティブとしての譲渡制限付株式報酬（非常勤取締役および社外取締役を除く）で構成しています。

取締役の報酬額は、あらかじめ代表取締役社長より指名・報酬委員会に諮問のうえ、前記に従い当社が定めた決定方針に基づき、取締役会において決定します。また、執行役員の報酬額についても同様に決定します。当事業年度においては、承認された報酬限度額内において、個別の基本報酬額および賞与額については、各役員の職務、業績、貢献度のほか経営環境等を踏まえ業績評価を行い、妥当と考えられる世間水準等をもとに設定し、独立社外取締役に諮問のうえ決定しています。なお、役員退職慰労金（以下「本制度」という。）については、株主総会での決議を前提に、当社の役員退職慰労金規程の定めに基づき職務、在任年数等に応じて算定してまいりましたが、役員報酬制度の見直しの一環として、当社は2019年度より非常勤取締役等を対象とした譲渡制限付株式の付与制度（以下「RS」という。）を導入済みであり、後払い的

報酬等の総額

役員区分	報酬等の総額 (千円)	報酬等の種類別の総額 (千円)				対象となる 役員の員数 (名)
		基本報酬	賞与	譲渡制限付 株式報酬	退職慰労金	
取締役（社外取締役を除く）	95,210	61,140	24,300	3,022	6,748	4
監査役（社外監査役を除く）	17,677	11,400	6,100	—	177	1
社外取締役	20,700	20,700	—	—	—	3
社外監査役	11,400	11,400	—	—	—	2

(注) 1. 退職慰労金については、その制度廃止前の当事業年度に計上した役員退職慰労引当金繰入額6,925千円（取締役6,748千円、監査役177千円）です。
2. 上記支給額のほか、2022年8月26日開催の第85回定時株主総会決議に基づき、退任取締役1名に対して9,562千円の役員退職慰労金を支給しています。

要素のある本制度を廃止し、RSへの一本化を図るため、2022年7月8日開催の取締役会において本制度を廃止することを決議し、2022年8月26日開催の第85回定時株主総会終結のときをもって廃止いたしました。また、本制度の廃止に伴い、引き続き在任する取締役（社外取締役は除く）および監査役（社外監査役は除く）に対し、本制度廃止までの在任期間に対する退職慰労金を打ち切り支給することを同株主総会において決議し、その支給時期につきましては、対象となる取締役または監査役の退任時としています。

取締役に対するRSについては、2021年8月27日開催の株主総会で決議された報酬枠とは別枠で、2019年8月23日開催の第82回定時株主総会において対象取締役（非常勤取締役および社外取締役を除く）に対して譲渡制限付株式の付与のための報酬を支給することを決議しており、支給する金銭報酬債権の総額は年額1億円以内、当社が発行または処分する普通株式の総数は年55,000株以内（ただし、本議案が承認可決された日以降、当社の普通株式の株式分割（当社の普通株式の無償割当てを含む）または株式併合が行われた場合そのほか譲渡制限付株式として発行または処分される当社の普通株式の総額の調整が必要な事由が生じた場合には、当該総額を、合理的な範囲で調整する。）としています。当該株主総会終結時点の対象取締役の員数は4名です。

取締役会は、当事業年度に係る報酬等の内容は、承認された限度額内においてあらかじめ指名・報酬委員会へ諮問され、取締役個人別報酬の額および算定方法の決定権限を有する各取締役により構成される取締役会において整合性も含め審議し、決定されたものであることから、決定方針に沿うものであると判断しています。

各監査役の報酬額は、監査役の協議により決定しています。

社外取締役メッセージ

常にホンモノ、ホンシツを追求する企業であってほしい

—One for all, All for one—

もう時代の流れに一喜一憂するのは止めよう。常にその時々で最高、最良の提案ができる会社だけが結果として時代を乗り越えて生き続けていけるはず。ではそういう、ホンモノ、ホンシツを追求する会社になるために、どうガバナンスするか。その絶対必要条件の一つに、チームビルディングがあります。

顧客からの信頼、市場からの信頼が重要、という言葉をよく耳にしますが、それには会社内部の相互信頼が必要であり、これが無い組織はチームになり得ない。相互信頼は、(1) 自分の機能の責任を果たすこと、言い換えると、プロフェッショナルの集団になること。(2) どの機能を、どの役職で担おうが、互いを認知し、尊敬すること。(3) それによって自分自身を自己認識でき、仕事への誇り、愛着、自信となり、その自信が、(4) 公平性と透明性という、企業が自己研鑽し将来へ向かっていく礎となります。

信頼されたいなら、まず社内の相互信頼をあらためて見直そう。今がその時であり、忘れてはならない大事なことです。そして私達、僕達の会社は自分達で、さらに強いものにしていこう。今日も未来も、毎日、笑顔で皆と会えるように。



社外取締役
井植 敏雅

AI技術の飛躍的な進展は、数多くの業界、業務の変革を牽引しています。その中でも特に注目されるのが「自然言語処理 (NLP)」に基づく生成系AI。昨年末に突如出現したChatGPTはそのあまりの性能の高さに産業界に激震を与えました。すでに、日常の製品やサービスにも多く取り入れられ始めていますが、このテクノロジーがディスクロージャーの業務にも革命をもたらす可能性も大いにあります。これは主に3つのポイントがあると考えられます。

業務効率化の可能性：

生成系AIの導入によるディスクロージャー業務の効率化が考えられます。時間とコストの削減、そして質の向上。これまで手作業や伝統的な方法で行っていた作業がどのように変わるのか、すでに提供されているツールを分析し、具体的な事例を研究しつつ、業務フローを検討していかなければなりません。

多言語対応の新しい扉：

グローバル化が進む現代において、企業の情報発信は多言語対応が必須です。AIの持つ高度な多言語変換機能を利用したディスクロージャーの新しい形を、最新の研究や事例をもとに今後のあるべき姿を予測していく必要があります。

リスクとチャンスの分析：

生成系AIの導入は、業務の変革とともに新たなリスクも生む可能性があります。生成系AIを導入することで生じる機会と課題、そしてその対策を明確に理解し、事前に対応するため使い方やガイドラインを整理しておく必要があります。

これらの要素を踏まえた上で、実際の業務現場での応用や、未来のビジネスシーンを予測していく必要があるでしょう。現在私は、大学でAIに関して教鞭を取っていますが、これらの知見を活かしつつ、当社がさらなる最新テクノロジーを駆使したサービスを展開し、グローバルに向けて発展していけるよう努めていきたいと考えています。



社外取締役
椎名 茂

変わり続ける事業環境のなか、当社グループが持続的成長に向けてやるべき課題は様々ありますが、私が優先的課題として考えるのは「人的資本経営=人財戦略」です。国内の急速な人口減を背景として、この課題は全ての企業に共通するものですが、特に当社グループの価値創造の源泉は「お客さまとの信頼性」であり、それを実現するのが「高いレベルの専門知識とノウハウ=人財」であります。その具現化に向けて、当社グループでは人材育成方針・社内環境整備方針も明確に立案されています。しかしながら、私のこれまでの経験から人材育成や風土改革はトップはじめ執行側が一体となり覚悟と信念を持って取り組むことが重要であります。取締役会では社外取締役として、決めたことをスピーディーかつ、方針通りに推進されているのか、戦略が合っているか否か、もしくは軌道修正が必要なのかを検証する場として積極的に質問や意見を述べて、一人でも多くの社員の当社グループで働く喜びと幸せ（ウェルビーイング）の実現に貢献していきたいと考えます。

TAKARA & COMPANYが人的資本経営を通じ向上心溢れるプロ集団として全てのステークホルダー、社会からの信頼を獲得し、企業価値の持続的向上に繋がっていくことを期待します。



社外取締役
関根 近子



社外取締役
川島 いづみ

2023年8月、新たに社外取締役に就任いたしました。私は、大学教員として、主に会社法と金融商品取引法の研究・教育を行っており、上場会社のガバナンスは、研究の主要なテーマです。企業の非財務情報の開示に関する規制についても、英米法制との比較を中心に研究しています。また近年は、上場会社の社外取締役として、買収される側からも企業買収を経験し、取締役会の議長も務めております。

コーポレート・ガバナンスの強化、ESG、さらにサステナビリティも求められる上場会社において、法定・任意を含めた企業情報の開示は、今までにも増して重要なものとなっています。当社は、ディスクロージャー関連業務のリーディングカンパニーであり、上場制度や上場会社の開示法制の進展とともに、業容を拡大してきたといえます。今後も当社は、開示法制の方向性を見据えつつ、上場企業の信頼できる伴走者であり続けることで、更なる発展を実現していくものと期待されます。この点において、私の研究による知見の蓄積には、当社に貢献できるものがあると考えております。また、会社法・金融商品取引法等を専門分野とする法律家として、広い意味でのコンプライアンスを重視し、社外取締役としてのこれまでの経験を活かしつつ、取締役会メンバーの役割を果たしていく所存です。

リスクマネジメント

リスクマネジメント体制

- 1 取締役会がリスク管理体制を構築する責任と権限を有し、これに従いリスク管理に係る危機管理規程を制定・施行し、リスク管理体制を構築する。
- 2 リスク管理部門として総務部がリスク管理活動を統括し、規程の整備と検証・見直しを図る。
- 3 内部監査を担当するCSR部は定期的に業務監査実施項目および実施方法を検討し、監査実施項目が適切であるか否かを確認し、必要があれば監査方法の改訂を行う。
- 4 法令・定款違反その他の事由に基づき損失の危険のある業務執行行為が発見された場合、直ちに取締役会および担当部署に通報し、発見された危険の内容およびそれがもたらす損失の程度等について担当部署が把握に努めるとともに、対応し、改善する。
- 5 大規模災害等が発生した場合に備え、事業継続計画（BCP）を策定する等、全社BCPを部署ごとに落としこみ、緊急連絡体制を構築するなど、緊急時の体制を整備する。

主要なリスクとその内容

主要リスク	内容
ディスクロージャー関連法令等の改正および会計基準の変更による影響	<ul style="list-style-type: none"> ■ 株主総会資料の電子提供制度の開始 ■ 四半期開示の見直し
通訳・翻訳関連に係る影響	<ul style="list-style-type: none"> ■ AIや自動翻訳の進展による翻訳ニーズの減少

事業等のリスクについては、当社ホームページに掲載している「有価証券報告書」をご覧ください。
<https://www.takara-company.co.jp/ir/reference/>



情報セキュリティ委員会

グループ各社の情報セキュリティ体制を把握し、情報流出リスク、インサイダー事故の防止、個人情報保護体制をグループ全体で確保するとともに、維持、発展させることを目的とし、2022年2月28日に当社取締役会の下に任意の情報セキュリティ委員会を設置いたしました。

本委員会は取締役会が指名する3名以上の者で構成され、委員長は取締役会が委員である常勤取締役から指名することとしています。

本委員会は、取締役会の諮問に応じて、当社グループの重要な経営課題の一つである機密情報につき、情報セキュリティ方針に関する事項、情報セキュリティの体制検証・最適化に関する事項、情報セキュリティの運用管理に関する事項等を、社外有識者を主要な構成員に含めて審議し、その結果を取締役に提言しています。

サステナビリティに関するリスク管理

当社は、気候変動を含む全社的なリスクについて、事業遂行上想定される影響度や発生可能性を考慮のうえ、取締役会において総合的な評価を行い、BCPの策定を含めて必要な対策について検討を行っています。

当社は、サステナビリティ委員会の提言により、多様性の観点から一般社員や管理職を含む様々な経歴の社員が参加するサステナビリティ実行委員会を構成して準備作業を行っています。

当社グループの事業は、ディスクロージャー関連事業および通訳・翻訳事業が主体であり、気候変動への将来的な影響は僅少であると認識していますが、今後の気候変動が当社グループの事業に対して与えるリスクについては、取締役会において慎重に検討してまいり所存です。

サステナビリティマネジメント(P39)も併せてご参照ください。

コンプライアンス

コンプライアンスの取り組み

お客様の法令等に基づく機密性または秘匿性のあるディスクロージャー関連書類の印刷等を業務の根幹とする宝印刷は、金融商品市場における情報開示支援企業としての責任を果たすことが求められています。

そのため、業務上取り扱うインサイダー情報に対する管理体制の構築および教育が重要な経営課題であり、役員および従業員に対して、「コンプライアンスに関する自己チェックシート」を用いた社内教育の実施や外部から講師を招きセミナーを社内で開催するなど、インサイダー情報に対する教育を定期的に行っています。

また、当社グループの基本ルール(企業理念、行動規範、各種社内規程等)、統合マネジメントシステムのルール(CSR運営マニュアル等)のほか、社会の一員として必ず遵守すべき基本ルール(法令・規制要求事項)について解説した「社員向けコンプライアンステキスト」を用いた教育を継続的に実施し、役員および従業員に対して、法令・定款等を遵守することの徹底を図っています。

社員の意識向上に向けて

インサイダー取引防止教育の徹底を最重要課題と位置づけ、eラーニングの実施や勉強会の開催など役員を含め全社員（パート社員・派遣社員を含む）への徹底した教育を継続的に実施しています。

宝印刷においては各部署の毎日の朝礼で「社訓」と「インサイダー情報の取扱についての心得」の唱和を実施しています。これらにより、経営理念と情報管理に対する社員の意識向上を図っています。

通報窓口

社内通報窓口に加え、第三者機関（外部のコンサルティング会社）を内部通報窓口とする内部通報窓口（宝リスクホットライン）規程を設けています。

公正な取引

当社グループは、個社別管理に基づくお客様要求事項の遵守徹底を継続しています。共存共栄を目的として、取引先の選定においては品質・納期・環境対応・価格の適正性を考慮しています。また、「下請契約者評価表」で品質・納期・環境に対する取り組みなどの評価を行い、一定の基準に達した取引先を選定し、パートナーとして外部委託しています。

反社会的勢力への対応

(1) 反社会的勢力への対抗姿勢として、公共の信頼を維持し、業務の適切性・健全性を維持するために、10項目の当社取締役ならびに従業員が遵守すべき行動規範を含む倫理・コンプライアンス規程を制定・施行し、この行動規範の取締役ならびに従業員への徹底により、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体との関係を遮断・排除しています。

(2) 反社会的勢力に対する対応につきましては、総務部長が不当要求防止責任者としてその責務を負い、その統括する部署を総務部とし、社内関係部門および当社が加盟している特殊暴力防止対策連合会などの外部専門機関との協力体制を整備しています。

(3) 取締役および従業員は、反社会的勢力に対して常に注意を払うとともに、不当要求など何らかの関係を有してしまったときの対応については危機管理規程において不法勢力リスクとして認識し、統括部署を中心に外部専門機関と連携して速やかに関係を解消する体制を確立しています。

連結財務諸表

連結貸借対照表

(千円)

	第85期 (2022.5.31現在)	第86期 (2023.5.31現在)	第85期 (2022.5.31現在)	第86期 (2023.5.31現在)
資産の部				
流動資産				
現金及び預金	10,296,495	13,139,488		
受取手形	79,695	92,887		
売掛金	4,371,328	4,782,393		
仕掛品	1,176,782	1,031,736		
原材料及び貯蔵品	33,306	32,455		
その他	630,589	399,257		
貸倒引当金	△10,348	△7,365		
流動資産合計	16,577,849	19,470,855		
固定資産				
有形固定資産				
建物及び構築物	3,391,834	3,356,613		
減価償却累計額	△2,678,191	△2,694,038		
建物及び構築物（純額）	713,643	662,575		
機械装置及び運搬具	1,356,390	1,408,654		
減価償却累計額	△1,142,490	△1,176,002		
機械装置及び運搬具（純額）	213,899	232,651		
土地	3,154,695	3,130,576		
その他	831,524	883,730		
減価償却累計額	△701,071	△723,037		
その他（純額）	130,452	160,692		
有形固定資産合計	4,212,691	4,186,495		
無形固定資産				
のれん	2,319,818	2,110,304		
顧客関連資産	881,059	770,926		
ソフトウェア	2,042,568	2,026,145		
ソフトウェア仮勘定	269,659	175,372		
その他	385,597	346,865		
無形固定資産合計	5,898,704	5,429,614		
投資その他の資産				
投資有価証券	2,884,423	3,056,799		
退職給付に係る資産	276,116	282,866		
繰延税金資産	208,332	197,919		
その他	876,195	820,976		
貸倒引当金	△10,396	△1,637		
投資その他の資産合計	4,234,671	4,356,925		
固定資産合計	14,346,066	13,973,035		
資産合計	30,923,916	33,443,890		
負債の部				
流動負債				
買掛金	1,865,097	1,883,125		
短期借入金	106,000	100,000		
1年内返済予定の長期借入金	140,884	134,884		
リース債務	1,779	—		
未払法人税等	449,856	919,567		
未払費用	1,691,931	1,857,629		
契約負債	1,154,452	1,283,612		
役員賞与引当金	49,060	59,203		
その他	727,898	951,002		
流動負債合計	6,186,960	7,189,024		
固定負債				
長期借入金	191,956	57,072		
長期未払金	1,118	74,816		
繰延税金負債	633,854	673,519		
役員退職慰労引当金	79,408	—		
退職給付に係る負債	463,121	365,192		
その他	3,751	1,875		
固定負債合計	1,373,209	1,172,476		
負債合計	7,560,169	8,361,501		
純資産の部				
株主資本				
資本金	2,278,271	2,278,271		
資本剰余金	4,432,688	4,432,688		
利益剰余金	15,275,005	17,029,287		
自己株式	△6,445	△205,256		
株主資本合計	21,979,521	23,534,991		
その他の包括利益累計額				
その他有価証券評価差額金	634,974	787,851		
為替換算調整勘定	5,915	17,111		
退職給付に係る調整累計額	448,708	422,943		
その他の包括利益累計額合計	1,089,599	1,227,906		
非支配株主持分	294,625	319,491		
純資産合計	23,363,746	25,082,389		
負債純資産合計	30,923,916	33,443,890		

連結損益計算書

(千円)

	第85期 (2021.6.1~2022.5.31)	第86期 (2022.6.1~2023.5.31)
売上高	25,317,659	27,568,134
売上原価	14,413,296	16,125,277
売上総利益	10,904,362	11,442,856
販売費及び一般管理費		
販売促進費	377,605	396,740
運賃及び荷造費	195,941	190,161
貸倒引当金繰入額	16,442	△3,799
役員報酬	225,656	224,262
給料及び手当	3,675,200	3,781,194
役員賞与引当金繰入額	44,650	54,793
退職給付費用	24,552	61,847
役員退職慰労引当金繰入額	9,213	7,158
福利厚生費	716,023	740,663
修繕維持費	123,181	119,824
租税公課	225,534	237,553
減価償却費	267,844	261,141
のれん償却額	209,514	209,514
賃借料	346,646	334,834
その他	885,804	1,015,129
販売費及び一般管理費合計	7,343,810	7,631,021
営業利益	3,560,551	3,811,835
営業外収益		
受取利息	114	110
受取配当金	48,398	56,092
不動産賃貸料	22,574	22,825
為替差益	—	19,242
受取手数料	40,061	42,281
保険戻戻金	3,120	1,763
投資事業組合運用益	23,669	15,529
その他	31,305	34,451
営業外収益合計	169,243	192,298
営業外費用		
支払利息	4,584	2,558
売上割引	8,290	8,795
為替差損	34,128	—
その他	2,461	9,279
営業外費用合計	49,464	20,634
経常利益	3,680,330	3,983,499
特別利益		
固定資産売却益	—	45,059
投資有価証券売却益	11,881	7,979
特別利益合計	11,881	53,039
特別損失		
固定資産売却損	203	—
固定資産除却損	2,344	7,401
投資有価証券評価損	59,915	18,572
為替換算調整勘定取崩損	—	1,059
特別損失合計	62,463	27,034
税金等調整前当期純利益	3,629,748	4,009,504
法人税、住民税及び事業税	1,032,672	1,384,171
法人税等調整額	296,325	495
法人税等合計	1,328,998	1,384,667
当期純利益	2,300,749	2,624,837
非支配株主に帰属する当期純利益	51,077	29,211
親会社株主に帰属する当期純利益	2,249,672	2,595,625

連結財務諸表

連結包括利益計算書

(千円)

	第85期 (2021.6.1~2022.5.31)	第86期 (2022.6.1~2023.5.31)
当期純利益	2,300,749	2,624,837
その他の包括利益		
その他有価証券評価差額金	△102,709	152,548
為替換算調整勘定	3,455	12,177
退職給付に係る調整額	△50,850	△25,765
その他の包括利益合計	△150,104	138,961
包括利益	2,150,645	2,763,798
(内訳)		
親会社株主に係る包括利益	2,098,704	2,733,932
非支配株主に係る包括利益	51,940	29,865

連結キャッシュ・フロー計算書

(千円)

	第85期 (2021.6.1~2022.5.31)	第86期 (2022.6.1~2023.5.31)
営業活動によるキャッシュ・フロー		
税金等調整前当期純利益	3,629,748	4,009,504
減価償却費	962,101	1,009,830
のれん償却額	209,514	209,514
引当金の増減額 (△は減少)	7,616	△72,247
退職給付に係る負債の増減額 (△は減少)	△214,196	△144,237
受取利息及び受取配当金	△48,513	△56,202
支払利息	4,584	2,558
固定資産除却損	2,344	7,401
固定資産売却益	-	△45,059
投資有価証券売却損益 (△は益)	△11,881	△7,979
投資有価証券評価損益 (△は益)	59,915	18,572
売上債権の増減額 (△は増加)	△45,934	△424,257
棚卸資産の増減額 (△は増加)	△144,851	145,896
仕入債務の増減額 (△は減少)	△21,690	18,027
未払消費税等の増減額 (△は減少)	△500,236	279,569
未払費用の増減額 (△は減少)	118,164	165,698
投資事業組合運用損益 (△は益)	△23,669	△15,529
保険戻戻金	△3,120	△1,763
その他	462,339	118,622
小計	4,442,235	5,217,920
利息及び配当金の受取額	48,513	56,202
利息の支払額	△4,363	△2,337
保険積立金の解約による収入	153,120	51,763
法人税等の支払額	△1,896,224	△600,151
営業活動によるキャッシュ・フロー	2,743,280	4,723,396
投資活動によるキャッシュ・フロー		
有形固定資産の取得による支出	△67,601	△186,323
無形固定資産の取得による支出	△877,582	△637,860
有形固定資産の売却による収入	-	87,275
投資有価証券の取得による支出	△23,803	△6,566
投資有価証券の売却による収入	147,330	15,786
投資事業組合への出資による支出	△140,000	△35,000
投資事業組合からの分配による収入	58,661	70,647
その他	4,368	86
投資活動によるキャッシュ・フロー	△898,628	△691,954
財務活動によるキャッシュ・フロー		
短期借入金の純増減額 (△は減少)	△116,500	△6,000
長期借入金の返済による支出	△140,884	△140,884
リース債務の返済による支出	△3,881	△1,779
配当金の支払額	△733,059	△839,292
非支配株主への配当金の支払額	△17,809	△5,000
自己株式の取得による支出	△487	△198,811
連結の範囲の変更を伴わない子会社株式の取得による支出	△221,682	-
その他	△103	△96
財務活動によるキャッシュ・フロー	△1,234,406	△1,191,863
現金及び現金同等物に係る換算差額	20,129	3,414
現金及び現金同等物の増減額 (△は減少)	630,374	2,842,993
現金及び現金同等物の期首残高	9,640,052	10,191,995
連結の範囲の変更に伴う現金及び現金同等物の増減額 (△は減少)	△78,431	-
現金及び現金同等物の期末残高	10,191,995	13,034,988

企業・株式データ

企業情報 (2023年5月31日現在)

創業	1952年
設立	1960年
資本金	2,278百万円
決算月	5月
定時株主総会	8月
所在地	〒171-0033 東京都豊島区高田三丁目28番8号 https://www.takara-company.co.jp
連結従業員数	1,102名

主な連結子会社 (2023年5月31日現在)

- 宝印刷株式会社
- 株式会社サイマル・インターナショナル
- 株式会社十印
- 株式会社タスク
- 株式会社スリー・シー・コンサルティング
- 株式会社イーツ

株式の状況 (2023年5月31日現在)

発行可能株式総数：37,000,000株

発行済株式の総数：13,153,293株

株主数：46,039名

上場証券取引所：

東京証券取引所プライム市場

証券コード：7921

大株主の状況 (2023年5月31日現在)

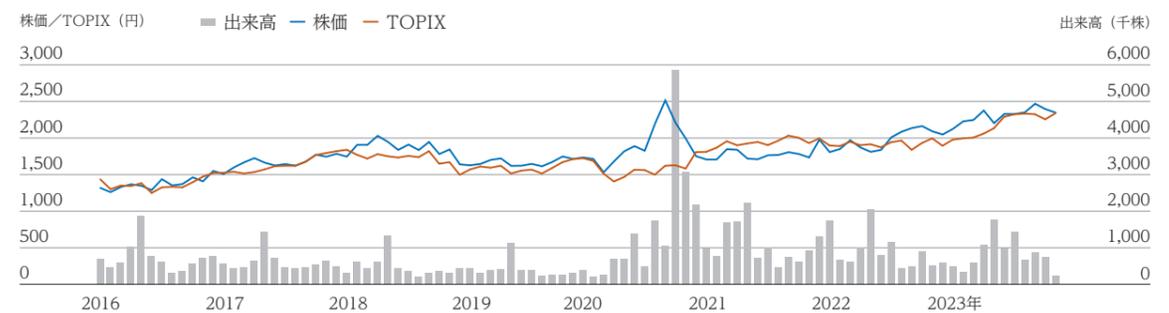
株主名	持株数 (千株)	持株比率 (%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	1,247	9.54
株式会社野村	632	4.84
株式会社みずほ銀行	544	4.16
株式会社三井住友銀行	476	3.64
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	464	3.55

(注) 持株比率は自己株式 (91,770株) を控除して計算しています。

株式分布状況 (2023年5月31日現在)



株価の推移



1株当たり配当金 (年間) の推移

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023年
配当金	20円	24円	35円	50円	50円	50円	50円	54円	54円	58円	70円

株式会社TAKARA & COMPANY

〒171-0033 東京都豊島区高田三丁目28番8号
TEL : 03-3971-3260 (代表)
<https://www.takara-company.co.jp>

