



TAKARA
& COMPANY

統合報告書

INTEGRATED REPORT 2024

2023年6月1日 ▶ 2024年5月31日



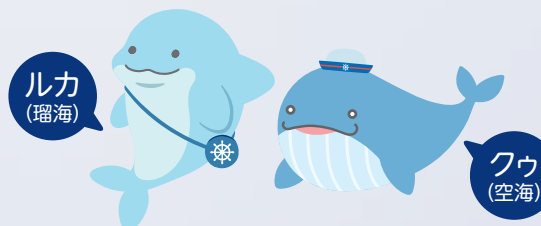
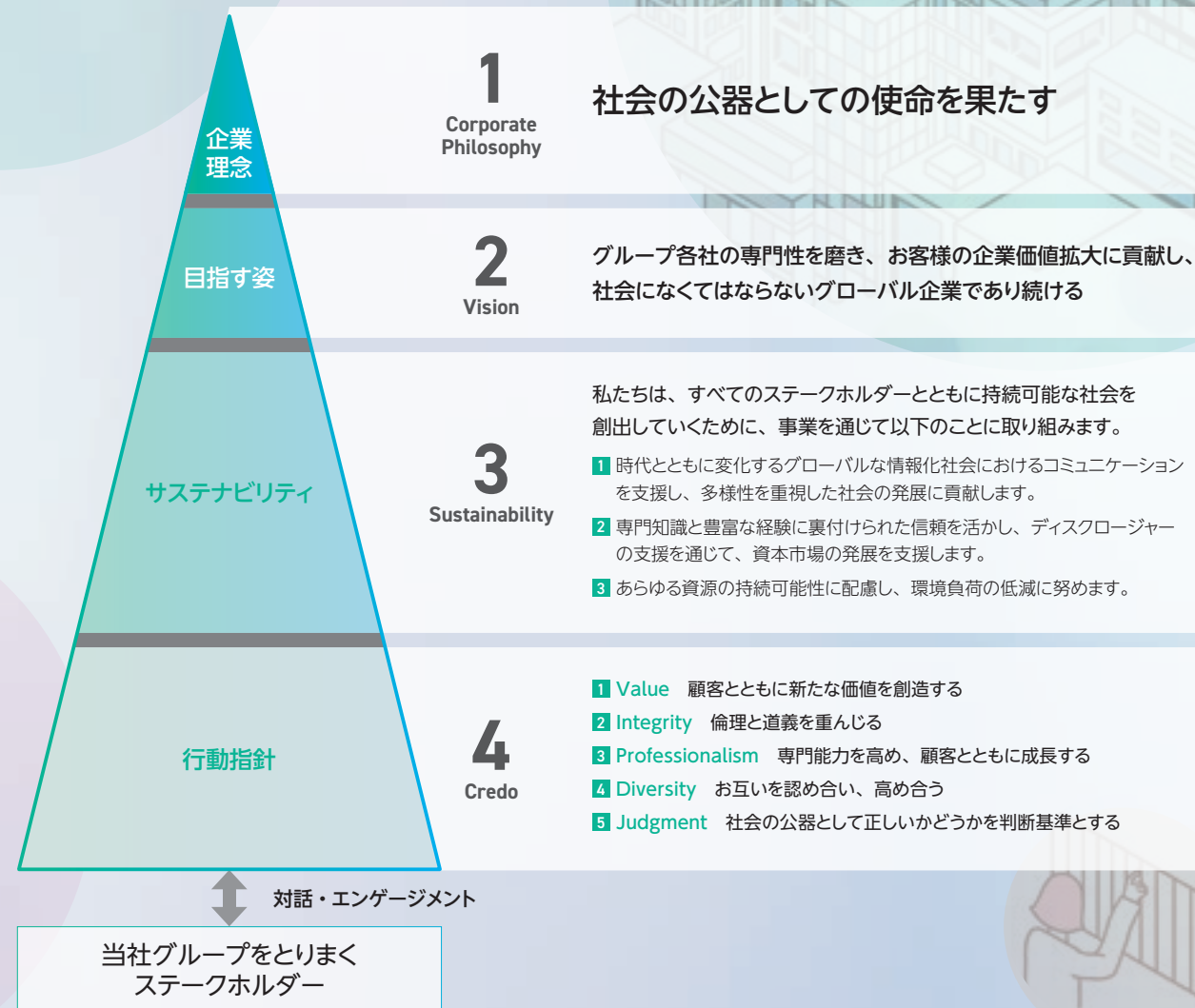
私たちは資本市場にとって なくてはならない企業であり続ける

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。

— ロゴマークの由来 —

傘下の企業を導くホールディングカンパニーを“舵輪”、“羅針盤”、“盾”をモチーフにデザイン。
モチーフの中心からあらゆる方向に突き進む8つの矢印形のオブジェクトは、グループ企業が革新的なソリューションを
お客様に提供し事業を拡大していくことや、互いに切磋琢磨しながら突き進み企業価値を高めていくことを意味しています。
中心には「T & C」の文字を重ね合わせ、盾の形に配しました。盾のモチーフは、
グループ会社が一丸となって各ステークホルダーの価値を守り高めていく当社グループのコア・バリューを象徴しています。
色については舵輪と羅針盤がモチーフであることから、海を連想させる青で配色。
海を越えて活躍するグローバル企業であることを意味しています。

TAKARA & CO.グループ 企業理念



TAKARA & CO.グループマスコットキャラクターのご紹介
大海原を躍進する当社グループの水先案内役として活躍してきたマスコットに、2024年6月、社内公募により愛称がつけました。イルカは「グローバルに展開する当社グループに光をもたらす者（ルカの語源）」からルカ（瑠海）、その補佐役であるクジラには、より広い世界で活躍する意味合いを持たせてクウ（空海）と名付けられています。

これまでも、これからもお客様に寄り添い、 そして共に成長を目指す。 そのために私たちは、変革を続けます。

TAKARA & CO.グループはこれまで、長きにわたり専門知識を提供することでお客様の課題解決に貢献し、そして共に成長を果たしてきました。しかし急速なグローバル化の進展や、AIの目覚ましい進化など、外部環境が激しく変化しているなかで、私たちも社会の潮目の変化を読み取り、自ら変革を起こしていかなければ、お客様に喜んでいただける価値を提供し続けることはできません。

今回の統合報告書のキーマッセージは「変わる」です。お客様にこれまで以上の価値をご提供していくために、TAKARA & CO.グループは今、大きく変わろうとしています。今回の統合報告書では、変化の一端をご覧いただけるよう、宝印刷(株)の社長交代の背景や、AIの進化をリスクではなく「機会」ととらえている通訳・翻訳事業の現状、そして社外取締役の皆様の本音をお伝えする社外取締役座談会など、これまでにないコンテンツを設けています。

TAKARA & CO.グループがどこを目指し、どうやって変わろうとしているのか。本報告書が変わりつつあるTAKARA & CO.グループの「今」を、ご理解いただく一助となれば幸いです。

株式会社 TAKARA & COMPANY
代表取締役社長

あかつ せいいちろう
堆 誠一郎

TOP Message



今回の読みどころはココ！

目指す未来への想い

堆社長×白井社長対談 P.15-P.20

(株)TAKARA & COMPANYの堆社長と宝印刷(株)の社長に新たに就任された白井社長の対談では、TAKARA & CO.グループが何を大切に、どんな変革を起こして、どこに向かおうとしているのか、目指す未来への想いをお伝えします。

なぜ変わる自信があるのか

WizLabo, (株)十印 P.45-P.48

お客様に「さすがTAKARA & CO.グループですね！」と仰っていただくために、基幹システムであるWizLaboの今とこれから、そしてグローバルにビジネスを展開する(株)十印の人気の秘密など、私たちが成長できる理由をお伝えします。

変革を後押しする

社外取締役座談会 P.65-P.68

(株)TAKARA & COMPANYには4名の社外取締役がいます。今回はTAKARA & CO.グループが持続的に成長するためにどんな変革が必要なのか、社外取締役の皆様がお持ちの専門的な角度から率直なご意見をいただきました。

CONTENTS

私たちのビジネス

事業・サービス概要	5
グループの全体像	7
収益構造と主要製品・サービス	9

私たちはどこに進もうとしているのか

TAKARA & COMPANYのあゆみ	11
トップ対談：堆社長 × 白井社長	15
ディスクロージャー関連事業メッセージ	
(株)TAKARA & COMPANY 野村取締役	21
通訳・翻訳事業メッセージ	
(株)サイマル・インターナショナル 吉野社長	23
人事担当役員 × ダイバーシティプロジェクトリーダー対談	
宝印刷(株)中込取締役 / 宝印刷(株) 石田副部長	25

どうやって変わっていくのか

価値創造プロセス	29
積み上げてきた資本	31
外部環境認識とリスク、機会への対応	33
マテリアリティ	35
中期経営計画2026の概要と進捗	39
経営成績と財務戦略	41
セグメント別事業戦略	43

私たちが成長できる理由

特集01：WizLaboが秘める可能性 宝印刷(株) 池主執行役員	45
特集02：海外企業のニーズに対応 (株)十印 沼澤社長	47

組織の「変わる力」を磨く

サステナビリティマネジメント	49
専門知識の蓄積、研鑽と発信	51
研究部門：従業員ダイアログ 私たちのプロフェッショナリズム	53
従業員の幸せ	57
環境問題解決に向けたソリューションの創出	59
ステークホルダーとの共栄	61

「変わる力」を促進するガバナンス

マネジメント体制	63
社外取締役座談会	65
コーポレート・ガバナンス	69
リスクマネジメント	76
コンプライアンスの取り組み	83
VOICE 編集・制作現場から	84

データセクション

財務・非財務ハイライト	85
グループを取り巻く市場環境	87
連結財務諸表	89
企業・株式データ	92

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に、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。



参照ガイドライン

Environment Social Governance

価値協創ガイドランス

- 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：2023年6月～2024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（2024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。

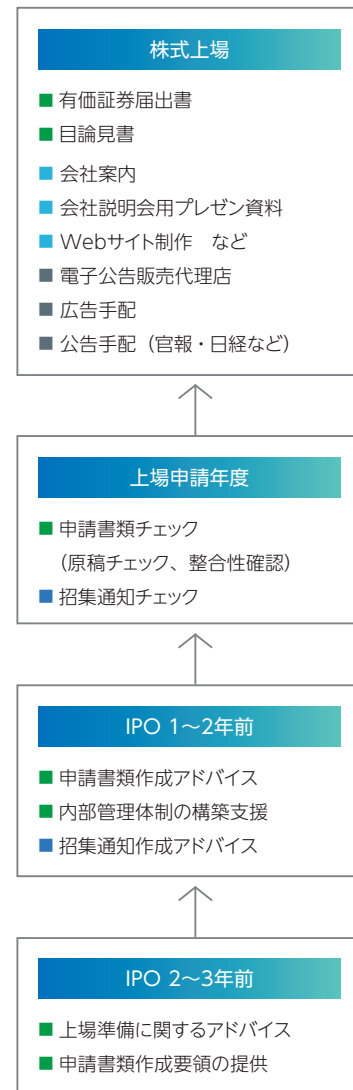
私たちのビジネス



私たちのビジネス	私たちはどこに進もうとしているのか	どうやって変わっていくのか	組織の「変わる力」を磨く	「変わる力」を促進するガバナンス	データセクション
----------	-------------------	---------------	--------------	------------------	----------

事業・サービス概要

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。



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) なども手掛けています。

グローバル

クロスボーダーで事業展開のお客様に向けて、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。

■ 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

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及びFukuoka PRO Marketへの上場審査など、そのサービスメニューは多岐にわたります。

グループの全体像

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



TAKARA & COMPANY

創業：1952年 本社：東京都豊島区
従業員数：1,193名（連結）、37名（単体）
※2024年5月末現在

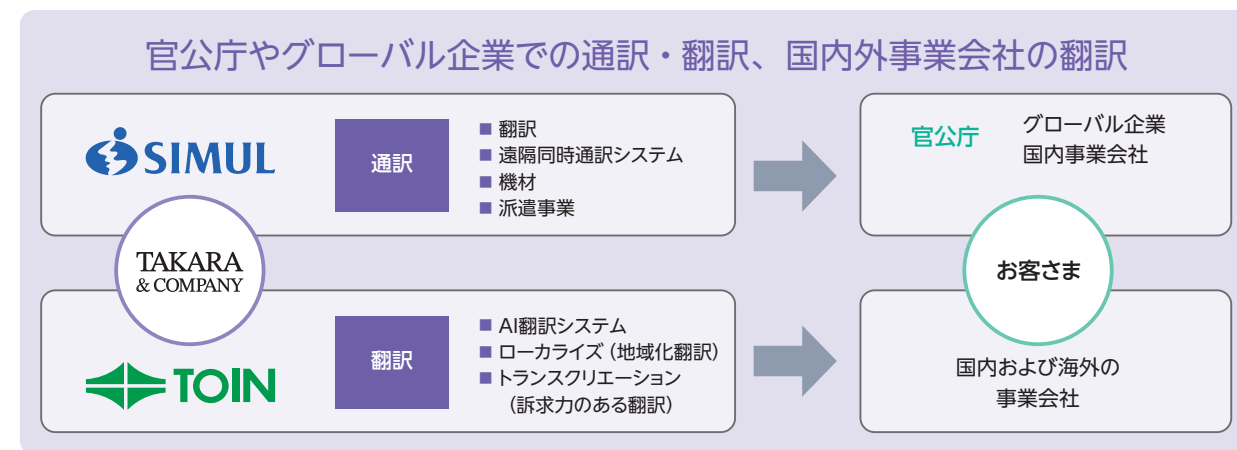
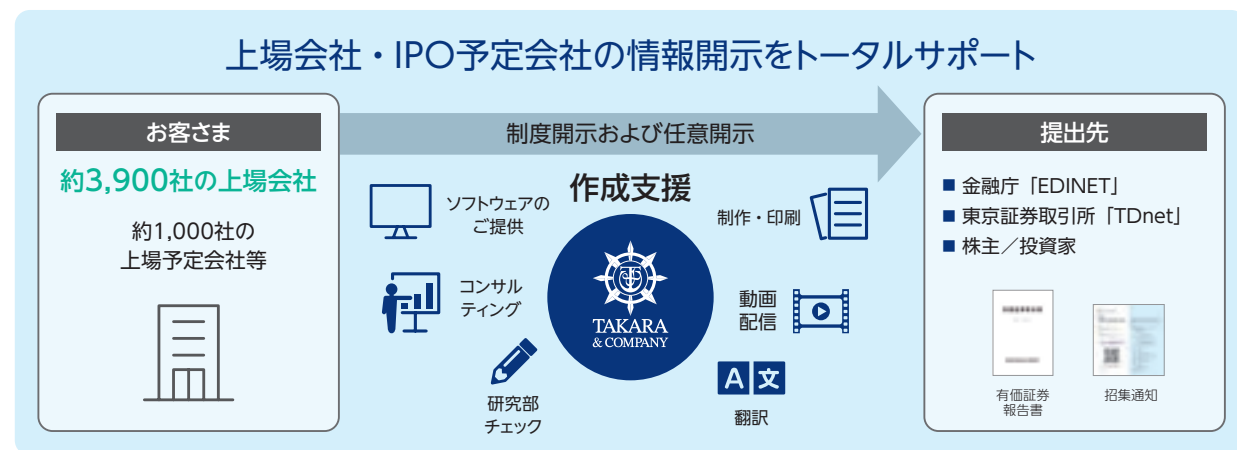


□ □ は連結子会社

私たちのビジネス	私たちはどこに進もうとしているのか	どうやって変わっていくのか	組織の「変わる力」を磨く	「変わる力」を促進するガバナンス	データセクション
----------	-------------------	---------------	--------------	------------------	----------

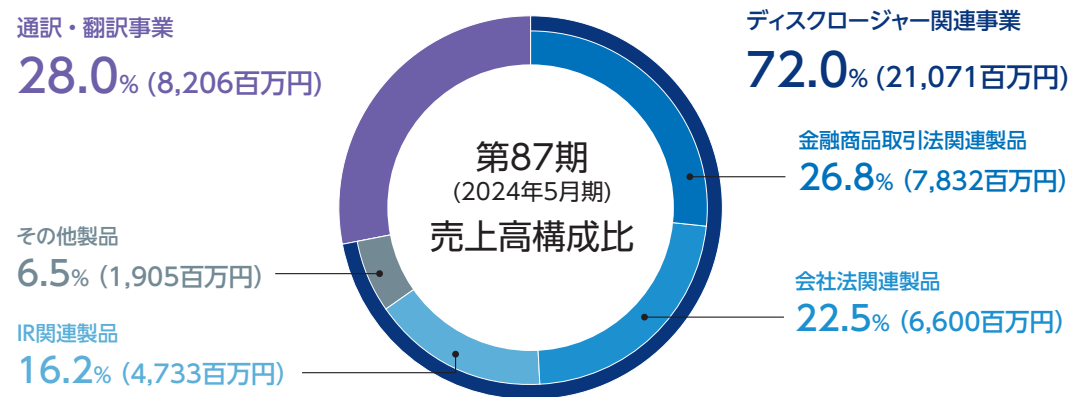
くことです。グローバルソリューションを提供することで、結果として、資本市場における建設的な対話を促進し、日本社会のグローバル化の一翼を担い、人々が未来に向かって豊かに暮らせるサステナブルな社会づくりに貢献できるものと考えています。

※2024年5月期第1四半期連結会計期間より、当社の非連結子会社であったディスクロージャー・イノベーション株式会社及び株式会社TSSコンサルティングは、重要性が増したため、連結の範囲に含めております。また、2024年5月期第1四半期連結会計期間において、新たに設立したTOIN EUROPE B.V.を連結の範囲に含めております。



収益構造と主要製品・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。



製品区分別商材一覧

	システム・ICT	印刷物等
金融商品取引法	<ul style="list-style-type: none"> WizLabo Data Driven Disclosure: 統合型ビジネスレポートシステム WizLabo Box: 注記データ管理オプション WizLabo Adapter: Office 連携機能 	<ul style="list-style-type: none"> 有価証券報告書 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 金商法関連翻訳サービス 等
会社法	<ul style="list-style-type: none"> ネットで招集: 招集通知が各種デバイスで閲覧可能。議決権行使ウェブサイトにも簡単アクセス ネットで総会: パーチャルオンリー型やオンデマンド型等幅広い株主総会の実施形態に対応 	<ul style="list-style-type: none"> 招集通知 決議通知 株主総会運営サポート 株主総会動画配信 運用報告書 会社法関連翻訳サービス 等
IR	<ul style="list-style-type: none"> WizLabo Library: 適時開示情報が自社IRサイトに自動反映 ネットで株通: 株主通信の内容が各種デバイスで閲覧可能 	<ul style="list-style-type: none"> 株主通信 統合報告書 ディスクロージャー誌 ジャパニーズインベスター誌 IR関連翻訳サービス 等

私たちのビジネス	私たちはどこに進もうとしているのか	どうやって変わっていくのか	組織の「変わる力」を磨く	「変わる力」を促進するガバナンス	データセクション
----------	-------------------	---------------	--------------	------------------	----------

主要製品・サービスと特長

ディスクロージャー関連事業

金融商品取引法関連製品


主な製品 有価証券報告書、半期報告書、有価証券届出書、目論見書、上場申請のための関係書類、開示決算アウトソーシングサービス等コンサルティングサービスほか

強み

- 正確で適切な書類チェック
- XBRLデータを含む提出書類作成システムの優位性
- IPO企業の上場申請書類作成を通じた育成・指導

Pick up! **有価証券報告書**

金融商品取引法において、事業年度終了後の3か月以内の提出が義務づけられています。当社グループでは、作成、提出のための統合型ビジネスレポートシステム「WizLaboシリーズ」を提供しています。



会社法関連製品


主な製品 招集通知、「ネットで招集」、総会運営サポート「ネットで総会」ほか

強み

- 正確で適切な書類チェック
- お客様のニーズおよび多くの顧客事例に基づくトレンドを押さえた提案力

Pick up! **招集通知**

株主総会に株主を招集するにあたり通知する書類で、会社法により規定されています。当社グループでは企画提案、制作、原稿チェック、印刷、さらにはWeb展開、翻訳に至るまで全工程をサポートしています。



IR関連製品


主な製品 統合報告書、株主向け報告書、ディスクロージャー誌(金融法人)、サステナビリティレポート、会社案内、ジャパニーズインベスター誌ほか

強み

- お客様のニーズおよび多くの制作支援事例に基づくトレンドを押さえた提案力
- 優れたデザイン力
- 投資家目線による企画コンサルティング

Pick up! **統合報告書**

統合報告書はステークホルダーに対して企業理念、中長期の価値創造ストーリー等を伝えるものです。デザイン制作、構成案作成・新規コンテンツのご提案など、お客様に寄り添いながら支援をしています。



その他製品


主な製品 株主優待、法定公告、一般印刷物ほか

強み

- 適切な企画提案力
- 顧客課題の解決能力

Pick up! **株主優待**

長期的な安定株主づくりのための有効な方策として、株主優待制度があります。株主優待品の企画・調達、ロジスティクスの管理まで一元してサポートする「選べる株主優待」サービスを展開しています。



通訳・翻訳事業


主な製品 通訳、通訳機材・遠隔同時通訳プラットフォーム、翻訳、ローカライズ・トランスクリプション、AI翻訳(機械翻訳)、通訳・翻訳者の人材派遣・紹介ほか

強み

- プロジェクトの品質マネジメント力
- 通訳・翻訳者とのネットワーク

Pick up! **通訳・翻訳サービス**

「通訳」は異なる言語を使う人たちの間に入り、口頭による話し言葉を瞬時に置き換え相手に伝えるサービス、「翻訳」は異なる言語の書面・文章を他の言語に置き換え表現し伝えるサービスです。



私たちはどこに 進もうとしているのか



TAKARA & COMPANYのあゆみ

CHECK 01 | ルーツを振り返る

1952年 株式会社宝商会 創業

1960年 宝印刷株式会社 設立

専門知識を活かして、
皆さんのお役に立ちたい

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。

当時、資金調達のための情報開示に苦労する多くの企業を目の当たりにし、「専門知識を活かして皆さんのお役に立ちたい」という想いから、企業の情報開示を支援すべく当社グループの前身となる「宝商会」を創業しました。

1960年にはディスクロージャーにより特化した事業を行うべく「宝印刷株式会社」を設立。1967年には「証券研究会」を発足させ、情報開示の専門家集団としてお客様のお役に立つ情報提供を強化しました。



証券研究会で使用されたテキスト
「有価証券届出書の記載方法」



創業者の堆至誠（左）と野村正道（右）

- 1952年 宝印刷の前身となる「株式会社宝商会」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

私たちのビジネス

私たちはどこに
進もうとしているのか

どうやって
変わっていくのか

組織の
「変わる力」を磨く

「変わる力」を促進する
ガバナンス

データセクション

私たちは創業以来、企業の正確かつスピーディな情報開示を支援し、ディスクロージャー&IR領域で事業基盤を確立してきました。時代の流れとともに多様化・複雑化するお客様のニーズにお応えすべく、「ディスクロージャー関連事業」に加え「通訳・翻訳事業」の2つの事業を柱として、グローバルにお客様の企業価値向上をご支援するビジネスモデルに変革を遂げました。

様々な進化がある一方で、変わらず大切にしているものがあります。それは「**プロフェッショナリズム**」「**お客様に寄り添う姿勢**」の2つです。創業当時からの「専門知識を活かして、皆さんのお役に立ちたい」という想いは、TAKARA & CO.グループの強さの源泉でもあります。これからも、この想いを礎に私たちは進化を遂げていきます。

1990年～

ディスクロージャー&IR支援会社に、
お客様の支援範囲を拡大

1990年代に入り、よりお客様のニーズに寄り添うべく、IR戦略を総合的に支援する体制を構築しました。

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と動き出しました。

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「株式会社イーター」を子会社化

2000年～

グローバル化への対応を強化、
新たなビジネスモデルを確立。

お客様のグローバルコミュニケーションを支援すべく、開示書類の翻訳にとどまらず、国際会議における通訳など、グローバルなソリューションを提供できるビジネスモデルを構築。「ディスクロージャー関連事業」と「通訳・翻訳事業」を2本の事業の柱とし、お客様の多様な課題に寄り添える体制を整えました。

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

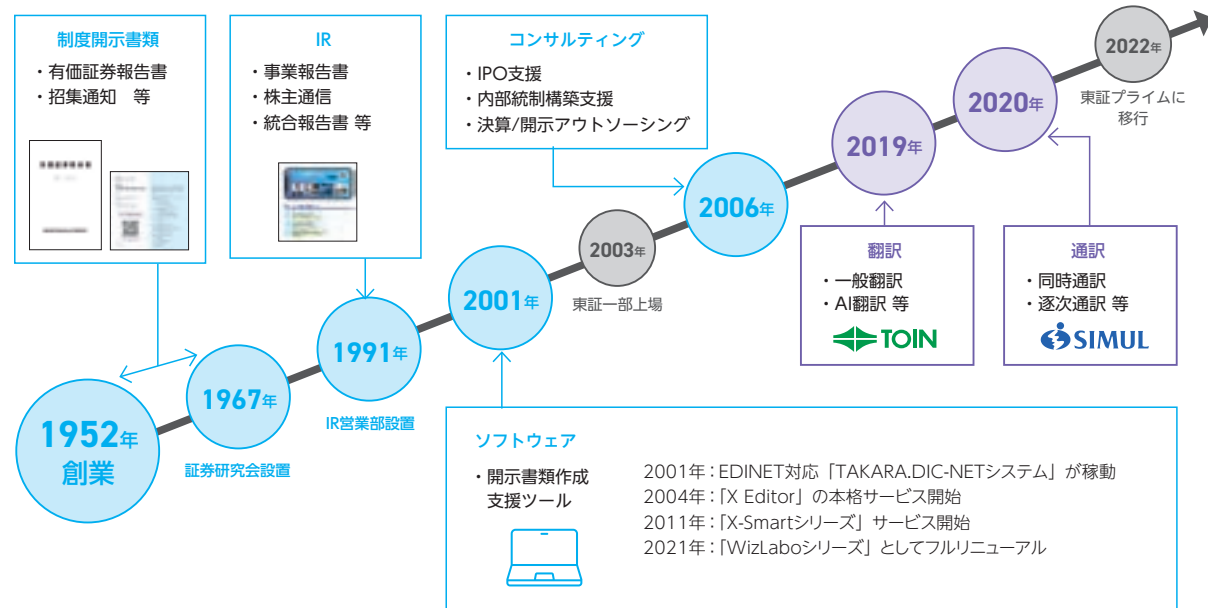
2020年 通訳・翻訳事業を手掛ける「株式会社サイマル・インターナショナル」を子会社化

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

CHECK 02 | 事業領域の広がりから振り返る

事業領域の拡大とソリューションの広がり

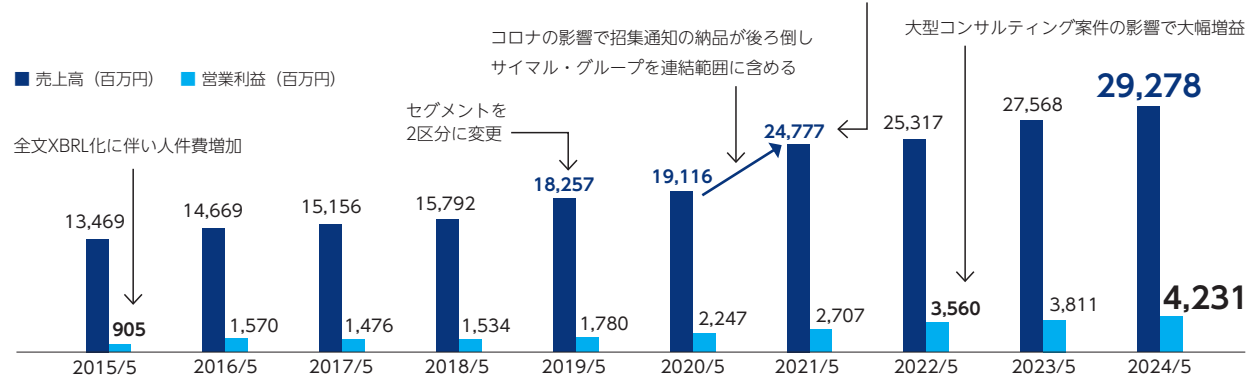
私たちの事業の原点は専門知識を活かした有価証券報告書などの制度開示書類の作成支援です。ディスクロージャー支援事業をコアとして、投資家向け書類の作成支援、翻訳・通訳、コンサルティングと、事業領域を幅広く拡大しています。



過去10年の業績の推移

着実に売上、利益ともに伸ばし続けている背景には、将来の環境変化を見据えた的確な投資と、事業領域の拡大があります。私たちは現状に満足することなく、お客様に価値を提供することで共に成長していく企業であり続けることを目指します。

12年連続増収、7年連続増益を達成



CHECK 03 | 今、私たちは何を目指しているのか

当社グループの企業理念は「社会の公器としての使命を果たす」です。私たちの最大の使命は、お客様への価値提供を通じて、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あり、お客様の課題に寄り添いながら、共に成長していきたいと考えています。そのためには、どんな時代であってもお客様に喜んでいただけるサービスを創出・提供できる組織でなければなりません。中には、私たちだけでは成し遂げられない課題もあるでしょう。だからこそ、私たちはパートナーシップを大切に考え、当社グループの役職員はもちろんのこと、当社グループの事業に関わる協力パートナー全ての人材を重要基盤として捉えています。私たちが目指しているのは、どんなに荒れた海でも海路を切り開きながら目的地にたどり着ける、強く、そして頼りがいのある、かけがえのない企業であることです。

2030年に向けたあるべき姿

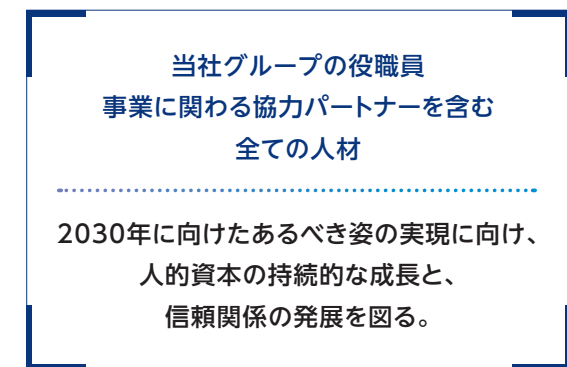
中長期における使命

- 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



私たちはどこに進もうとしているのか

トップ対談：堆社長×白井社長

株式会社TAKARA & COMPANY 代表取締役社長

宝印刷株式会社 代表取締役会長

あくつ せい いち ろう

堆 誠一郎

株式会社TAKARA & COMPANY 取締役

宝印刷株式会社 代表取締役社長

しらい こう た

白井 恒太

白井社長の就任により、中核事業会社として成長を加速していく宝印刷。

そしてTAKARA & CO.グループは、各社の連携をより強めながら、事業領域の拡大と提供価値の向上を目指し、次の成長ステージに向けて飛躍していきます。

ここではTAKARA & COMPANYの社長である堆社長と宝印刷の

社長である白井社長の対談を通じて、グループが目指す

将来の方向性と今後の課題を詳しくお伝えします。

未来への 新たな航路図

TAKARA & COMPANY
グループが描く

体を大きく発展させていかなくてもなりません。今回の社長交代による経営の役割分担は、その飛躍に向けた変革の一環と位置付けています。

白井 長年にわたり堆さんが担われた大役を引き継ぐ立場となり、あらためて身が引き締まる思いです。

私は、持株会社化以前の2015年12月から当社の一員となり、おおよそ10年間、営業部門を中心とした業務に従事してきました。営業現場で培った経験やITサービスに関して身に付けた知識が、今の自分の強みになっていると感じます。最近では、今後のグループ事業を拡大していくためのプロジェクトに関わってきました。その取り組みを中核事業会社の社長として結実させ、グループ全体の飛躍に貢献することが私のミッションだと思えます。

宝印刷は、社会的使命が高いビジネス分野に70年以上携わり、幅広く専門的な知見を蓄えながら、先々を見据え

新時代に向けて宝印刷の経営体制を刷新

堆 当社グループの中核事業会社である宝印刷株式会社の経営の舵取り役を白井新社長にバトンタッチしました。私は、これまでの経験を活かし、会長として社長をサポートしつつ、グループ経営全体をリードしていく役割に集中していく考えです。宝印刷本体は現状、連結売上高の7割以上を占めており、その牽引力を引き続き維持していく必要がありますが、同時に他の事業会社の成長を加速し、グループ全



て事業を展開してきた会社です。お客様からは厚い信頼をいただき、また宝印刷も常にお客様を尊重し、事業成長をサポートさせていただくという形で強固なパートナーシップを築き上げてきました。このような関係・環境の中で仕事ができるの

は素晴らしいことですがプロパー社員の方々にとっては気付きにくいものかも知れません。

堆 社長業というのは、新しい仕事を作っていくことが一番の役割です。新たな事業への参入も、M&Aの実行も、

どういことをやっていくかというのは、独断でなくとも社長が方向を定めなければなりません。有価証券報告書の作成を原点とする当社は、白井さんが言われたように、お客様との信頼関係を大切にしながら、仕事の幅を大きく広げ、ステークホルダーの皆様の期待に応えてきました。

白井 そうですね。法定開示からグループ事業を上げてきた堆さんから、引き続き多くの助言をいただきつつ、私自身の役割として中核事業会社をいかに大きくしていくか。そのベースとして考えているのは、次の3点です。

1点目は、先進的なテクノロジーを積極的に製品・サービスに組み入れ、提供価値を高めていく方向性を明確に打ち出すこと。2点目は、開示がグローバルなものに変わっていく中、生成AI等の先進テクノロジーを駆使した同時翻訳を本格導入し、お客様が求める開示サービスの提供体制を

字がいいからと取り組みの手綱を緩めてしまえば、計画3年目は厳しくなります。しかし最終年度目標の「売上高330億円」は、絶対に達成しなければならない水準です。

堆 そうですね。「売上高330億円」は、計画2年目の今期に300億円の大台に乗せ、そこから10%の売上成長を遂げなければ届きません。既存の仕事だけで実現することは困難であり、製品・サービスを増やす、同じ製品でも深掘りして付加価値を高める、事業領域を拡大するといった取り組みが必須となり



ます。基本的に上場企業がお客様である以上、その数は限られており、1社あたりの取引金額を拡大するしかないのです。競合先とお取引するお客様に対して当社グループの良さをお伝えし、新たにお取引していただけるよう努力も継続しますが、競争が激しさを増す中では、製品・サービスの幅を広げた方がよりお客様に喜んでいただけると考えます。

現状として、有価証券報告書や招集通知、IPO案件、統合報告書などは、すでに一定のシェアを獲得しており、伸びしろはそれほど大きくないでしょう。ディスクロージャー翻訳や開示決算アウトソーシングなど、伸ばす余地が大きいところを増やすことに注力するべきです。

白井 中核のディスクロージャー関連事業で進めるべき方向性は、今お話しした通りですが、一方で通訳・翻訳事

お客様に 寄り添う 姿勢こそが 残すべき 私たちの DNA

整えること。3点目は、伝統的な法定開示以外で新たなディスクロージャーの流れを取り入れ、プロダクトを上げていくことです。

こうした取り組みは、グループ内ですべて完結させることが正解とは限りません。時間を買う必要があったり、協業を進めるべき分野では、広く外部にパートナーを求めながら進めていきたいと思えます。

堆 これから当社グループを取り巻く環境は、より大きく激しく変化していくでしょう。その中で白井さんが中核事業の新しい方向性を具体化し、取り組みを軌道に乗せるべく、人づくり・組織づくりをしっかりと進めてくださるものと期待しています。

売上高330億円を達成していくための変革

白井 3か年中期経営計画を始動した前期は、業績数値だけ見ればまずまずの成果だったと言えるでしょう。しかし実のところ中身は、早期開示の流れを受けて今期の業績を先食いした部分もあり、私自身の評価としては「◎」でなく「△」くらいに捉えています。

今後、四半期開示の簡素化に伴い、これまで売上計上していた品目に影響が出ます。マイナス要因への対応として、付加価値をプラスした上で価格を上げていくのか、受注社数を増やすのか、新たなプロダクトでリカバリーするのか。中期経営計画の残り2年間は、そうしたリプレースメントを進める時期で、厳しい見方をすれば正念場ということになります。方向性を見極めて進むべき時期に、足もとの数

業会社や他のグループ会社も、まだまだ売上を拡大していく余地は大きいと思います。通訳・翻訳事業であれば、セールス手法を変えてパイを広げ、売上増につなげていくとか、ビジネススタイルを精査し、プロダクトラインを見直していく取り組みも有効でしょう。生成AIの普及による需要減少への対応は、待たなしの状況ですが、いろいろなところからニーズを拾い上げていけるはずですよ。

グループ全体の売上高を早期に上げていくには、M&Aの実施も選択肢の一つですが、当社グループは中心軸にディスクロージャー関連事業があるので、その中で同心円を描き、周回する事業会社同士でシナジーを出せるように、フィルターをかけて買収対象を検討しています。

堆 この中期経営計画では、「新事業領域の拡大」を

基本方針の一つに掲げており、グループとしては、ディスクロージャー事業を中心とした同心円を描きながらインオーガニック成長の推進を視野に入れていきます。例えばウェブサイト制作事業も、より幅広く仕事を受け入れ、IRサイト以外で売上を伸ばしていくとか、IRコンサルティングからブランディング領域への展開とか、そこで必要になるリソースの増強については、M&Aも含めて検討していく方針です。

もう一つの基本方針である「グローバル化の拡大促進」は、コロナ禍



の影響もあって進捗が遅れているテーマです。具体的に何をやるべきか、何が可能なのか、どのような種があるのか、グループ全体を総ざらいしており、中期経営計画の期間中に方向性を定めていきます。

これから求められるグループ経営のあり方

白井 TAKARA & CO.グループの考え方は、グループ経営において各事業会社に「宝イズム」を押し付けず、それぞれの自主独立を尊重していくもので、M&A後も性急な一体化を目指すことなく、企業文化やビジネススタイルの相互理解と融和に時間をかけてきました。しかし事業環境の変化が加速する中、グループ全体を大きく発展させていくためには、ホールディングスの機能をより強め、求心力を発揮

する必要があると認識しています。

堆 グループ各社の経営には、上場会社のグループを構成する子会社として、株主・投資家の存在を意識し、その期待に応じていく姿勢が求められます。まだガバナンス面の整備が不十分な事業会社もあり、ホールディングスとして対応を促していかななくてはなりません。

そうした姿勢と対応を要請しながらも、各事業会社がそれぞれの幸せを目指すべきという考え方は、変えるつもりはありません。株主・投資家の利益のみを追求するのではなく、それぞれの社員の幸せを実現するために、グループ全体を成長させていくことが大切です。ではグループ各社のシナジーをもっと高めていくためには、どうしたらいいか。大事なことは、まず各社の経営陣に宝印刷のやり方や方向性を理解してもらい、そこからグループ社員全体の理解に

自分の力を伸ばして活躍できる環境を提供し、マルチな人材をたくさん作っていききたいですね。かつてのように優れた専門的スキルを備えなくても、生成AIを活用しながらプラスアルファの部分を人が補う形で、提供価値の高度化につなげていけるのではないのでしょうか。簡単な変革ではありませんが、白井さんのリーダーシップに期待して、ぜひ一緒に実現していきたいですね。

中長期ビジョンのアクションプランを具体化

堆 当社グループは、「2030年に向けたあるべき姿」を掲げ、中長期における使命と5項目の重要課題（マテリアリティ）を明文化しています。この内容をより具体的な指針に落とし込むべく、この1年間をかけて「アクションプラン」

を策定し、このたび発表しました。

中長期ビジョンとして実現したいことはいろいろありますが、私自身が最も重視しているのは、やはり売上高・利益の拡大であり、業界の中で給与水準が一番高い会社になりたいという想いがあります。そして当社グループをご支援いただく株主・投資家の皆様に対しても、より大きな利益還元を果たしたいと考えています。私たちは、そのための原資を獲得すべく、事業分野を深掘りして製品・サービスを拡げ、新事業領域やグローバル展開による成長・発展を目指していかなくては



個性を生かして

より強いグループに成長させる

つなげていく努力をすることだと思います。

白井 具体的には、ホールディングスの方でグループ全体が目指す方向性を主導し、事業計画の中で各社が担う売上高・利益の配分を示した上で、必要な協働体制や支援強化を提供する。そういうやり方をスムーズに実行できるような関係づくりを進めるべきでしょう。またグループ会社間で人的リソースを流動化し、



有能な人材を適所に配置することで、連携の強化を図りたいと考えます。

人的リソースの流動的な活用は、これから宝印刷の社内でも重要な施策になってきます。従来は、各部門がそれぞれの専門性を磨き上げ、提供価値を高めてきましたが、今後は、その専門性に新しいアイデアやデバイスを掛け合わせていく取り組みが求められるため、多様な人材の力をより柔軟に発揮させるべく、人員配置の自由度が高い社内組織を構築しなければなりません。同時に業務における生成AI等の先進テクノロジーの導入が拡がり、効率化・省力化が進むことで、人的リソースの余剰を有効に活かせるようになるはずだと考えます。

堆 白井さんの言う通り、人をどんどん社内でも回転させ、

なりません。

白井 「アクションプラン」の中身は、ここまで堆さんと私がお話ししてきた内容に重なり、その取り組みの延長線上にあるものです。中長期ビジョンの究極的なイメージは、堆さんが言われたように、売上高・利益の拡大によるキャッシュの確保ということになりますが、私にとって宝印刷のあるべき姿とは、「ディスクロージャー分野における圧倒的No.1」に他なりません。それは、「宝印刷が良い」ではなく、「宝印刷でなければ満足できない」と言われる存在になることです。すべてのお客様やお取引先が宝印刷とのビジネスを求め、すべての株主・投資家が(株)TAKARA & COMPANYの株式を保有し続けたいと望み、すべての社員が宝印刷で働いてよかったと思う。そのような会社を目指していきます。

堆 中長期ビジョンおよび「アクションプラン」については、今年から再開した「経営方針説明会」を通じて、社内に内容を伝えていますが、そこでも高い関心を得ていますが、説明会の後に開催する懇親会の場で社員に直接語り掛けることで、より深く中身が伝わっていきと感じました。ですので今後は、スモールミーティング的な社内コミュニケーションも実施していきたいですし、同様にグループ各社に対しても、そうした場を設けていく考えです。

白井 当社グループのステークホルダーについては、すでにつながりのあるお客様や取引先様、株主・投資家の皆様、グループ社員だけでなく、この先の未来において私たちとつながってくださる「潜在的ステークホルダー」の存在も常に意識したいと思っています。すべてのステークホルダーとともに発展し、繁栄を分かち合うことができる企業グループとして、皆様の期待に応えてまいります。

私たちはどこに進もうとしているのか

ディスクロージャー関連事業メッセージ

株式会社TAKARA & COMPANY 取締役
宝印刷株式会社 取締役常務執行役員 営業本部長
のむら しゅうへい
野村 周平

お客様の企業価値を高めるパートナーとして、
グループの営業力を高めていきます。

市場の動きを捉え、各事業とも好調に推移

「中期経営計画2026」初年度の2024年5月期は、売上高および営業利益の過去最高を更新し、期初の予想を上回る成果を上げました。ディスクロージャー関連事業では、主力商材の「WizLabo」シリーズが導入社数を伸ばし、有価証券報告書や決算短信を英文化する「ディスクロージャー翻訳」の受注拡大が進んだ中で、招集通知の印刷需要が依然として強かったことや決算早期化に伴う前倒し納品が寄与しました。招集通知の電子提供が開始されて2年目に入りましたが、「紙」の需要も一定程度残っており、しばらく継

続する見込みです。

市場の動きとしては、企業における人材不足や開示内容の高度化を背景に、コンサルティング・アウトソーシングニーズが高まっており、(株)TSSコンサルティングによるサービス提供の拡大や、高度な機能で開示業務を支える「WizLabo」上位機種の販売好調につながりました。またESG・サステナビリティ情報開示の流れを受け、統合報告書の制作やESGコンサルティングの売上が増加しました。これらの品目は、いずれも継続受注が多く、収益を積み上げています。

一方、通訳・翻訳事業においても2024年5月期は、堅

私たちのビジネス	私たちはどこに進もうとしているのか	どうやって変わっていくのか	組織の「変わる力」を磨く	「変わる力」を促進するガバナンス	データセクション
----------	-------------------	---------------	--------------	------------------	----------

調な1年間でした。通訳事業は、コロナ禍で拡大したオンライン社内会議の需要が安定的に推移し、遠隔同時通訳プラットフォーム「Interprefy」が引き続き受注を伸ばしました。翻訳事業は、企業活動の活発化を受けて経営関連の翻訳需要が高まり、国内外で売上高が増加しました。

今回の増益は、全体の増収効果によるところが大きいと言えますが、製品・サービスの高付加価値化や複合的ソリューションとしての提供も単価を押し上げました。同時に、IT活用・DXによる業務効率化や省人化への取り組みをグループ全体で進めており、利益改善効果を生んでいます。

計画目標の達成に向けた課題と重点施策

以上の通り、計画初年度は好調な滑り出しとなりましたが、計画最終年度(2026年5月期)の業績目標に掲げる「売上高330億円」「営業利益43億円」は、依然として高いハードルです。お客様のニーズを的確に把握し、これに応えるべく製品・サービスの範囲を拡げ、クオリティを高めていくことが目標達成の条件となります。今後は、各分野においてDXのトレンドを取り入れ、成長の原動力とする必要があります。そして環境変化を予測しつつ、新たな事業展開の機会を見出し、迅速に取り組む姿勢が求められるでしょう。

足もとの課題として、2025年4月からプライム市場上場企業を対象に、決算情報と適時開示情報の和文・英文同時開示が義務付けられるため、その対応を進めています。これまでも「ディスクロージャー翻訳」が右肩上がりに伸びる中で、翻訳力の拡充を図ってきましたが、同時開示に向けて(株)サイマル・インターナショナルおよび(株)十印とのグループ内連携を強化し、受注体制を整えています。

また成長ドライバーである「WizLabo」シリーズは、監査法人や外部ベンダーとのAPI連携を推進し、機能強化と顧客利便性の向上を追求してきましたが、今後はAIの本格実装により自動化率を高めつつ、API連携の範囲拡大とデータ収集から開示書類作成までワンストップで処理するBOX機能の強化によって、次世代の経営支援プラットフォームとして進化させます。このBOX機能によりESGデータの収集で差別化を図りつつ、多様なニーズの巻き取りにつなげていく考えです。

もう一つの課題は、新NISAを機に拡大した個人投資家ニーズへの対応です。自社媒体「ジャパニーズインベスター」誌とそのオンライン展開を強化し、インフルエンサーと連携したサービス提供など、個人投資家向けの商品開発を進めます。

より一体化したグループ営業体制の構築へ

私たちは、持株会社体制へ移行した2019年以降、各事業会社の営業活動におけるグループシナジーの発現に向けて、相互協力や連携、情報共有による取り組みを進めてきました。ここにきて各社の製品・商材やサービスに対するお互いの内容理解が深まり、コンサルティングサービスの提供や「ディスクロージャー翻訳」への対応に見られるように、緊密なグループ営業体制の構築が進んでいます。

これからは、グローバル化の促進や新事業領域の拡大に向けて、グループ内の連携をさらに強め、より一体化した営業体制のもと、お客様への価値提供の幅を広げていきます。

私自身は、宝印刷(株)の営業本部長として、また(株)TAKARA & COMPANYの取締役として、中期経営計画の業績目標達成を当面のミッションと認識しています。その上で、多くのお客様から「TAKARA & CO.グループを選んで良かった」と思っていたりするような新たなサービスの創出、提供を目指し、取り組みをリードする役割を果たしてまいります。



通訳・翻訳事業メッセージ



株式会社サイマル・インターナショナル
代表取締役社長
よしの くみこ
吉野 久美子

思い切り仕事を楽しめる会社を創り上げながら グループによる共創で社会に貢献します。

顧客のニーズに応え、価値あるサービスを提供

2023年1月よりサイマル・インターナショナルの取締役社長を務め、2024年6月に代表取締役となりました。私は、証券会社や語学関連会社での勤務を経て、1996年に当社に入社し、通訳・翻訳の現場で多くの経験を重ね、人材サービスの立ち上げにも携わってきました。

サイマル・インターナショナルは、2025年1月に創業60周年を迎える通訳業界では老舗ですが、生成AIの普及により通訳・翻訳業務においても、かつてない転換期を迎えています。その中で、今までの流れにとらわれず、常に変化を先読みして可能性を考え、判断と決断を行っていくことが、私の社長としての仕事であると認識しています。

通訳者・翻訳者という「人」が、すべてAIや機械に置き換わっていくことはありません。双方を最適な形で共存させ、お客様のニーズに合った価値あるサービスを提供していくことで、通訳・翻訳会社として、より多くの企業の発展に貢献することができると思います。その取り組みを通じて、当社社員や、通訳者・翻訳者など関係者の成長を促し、高い達成感を味わいながら、思いやり仕事を楽しめる会社を作りたいと思っています。

生成AIがもたらす変化に対応し、共存を目指す

近年を振り返ると、国際会議やイベント、セミナーでご

私たちのビジネス	私たちはどこに進もうとしているのか	どうやって変わっていくのか	組織の「変わる力」を磨く	「変わる力」を促進するガバナンス	データセクション
----------	-------------------	---------------	--------------	------------------	----------

利用いただいている当社の通訳事業は、2020年からコロナ禍の影響を受けて低調に推移し、翻訳事業も社会・企業活動が停滞する中で英文化などの需要が減少しましたが、2022年度後半から回復が進んできました。コロナ禍がほぼ沈静化した2023年度は、両事業とも需要が本格的に回復し、想定以上の増収を遂げました。特に通訳事業は、コロナ禍で需要が増えた遠隔同時通訳プラットフォーム「interpretfy」による遠隔通訳に加え、従来からのオンサイトでの案件が増え、好調を示しています。

一方、急激な案件の戻りに対して、通訳・翻訳業務のコーディネータが不足し、必要な人員の確保が困難となっている点は課題です。引き続き採用活動を強化しつつ、人員の定着に努め、社員一人ひとりの経験とスキルを高めていくことで、業務対応力の向上につなげます。同時にデジタル化やオペレーションフローの改善を推進し、業務の効率化を図っていく考えです。

また、先に述べました通り、生成AIの普及が通訳・翻訳業界の市場構造を大きく変えつつあり、当社事業においても影響が懸念される状況となっています。特にAI翻訳は、ここ数年で精度が著しく向上し、個人ユーザーだけでなく企業の利用も広がってきました。一方で、日本企業のグローバル化、また海外企業の日本への進出などがさらに進むことで語学ニーズは増えていきます。通訳者や翻訳者にしかできない部分、人が行うことで品質が高くなる部分が顕著になってきたことも事実です。こうした現状を鑑みると、拡大していく通訳・翻訳事業マーケットにおいては通訳者・翻訳者とAI・機械との共存が進むと考えております。私は、AIによる当社への影響をリスクより機会の方が多い、機会にしなければいけないと考えています。例えば、AI翻訳の活用は業務効率が高まるため、様々なお客様のニーズに応



じた付加価値の高いサービスの提供が可能となります。2024年度は、法人向けAI翻訳プラットフォーム「SIMULwiz」を発売し、また「interpretfy」の遠隔同時通訳にリアルタイムのAI翻訳機能を付加した「interpretfy AI」の提供も開始しました。自動化の利便性を活かしつつ、当社独自のサービスを付加する形でお客様の通訳・翻訳需要を捉えていくマーケティング商品と考えています。

グループ内の連携を強め、共創を形にしていく

TAKARA & CO.グループの一員となって4年、当社はグループシナジーの創出に向けて、他の事業会社との連携を強めてきました。上場会社に限らず、外資系企業や中小企業、官公庁・団体などの顧客基盤をさらに拡大すべく、宝印刷の営業部門による協力を得て、ウェビナーの実施などにより通訳などの案件を獲得しています。

宝印刷(株)が注力する「デスクロージャー翻訳」では、当社において(株)十印の協力のもとグループ内で翻訳機能を支え、2025年4月からのプライム市場上場会社における決算情報等の和英同時開示の義務化に向けて、受注体制を整えています。今後は統合報告書の英文化なども含め、宝印刷をサポートする翻訳対応の幅を広げたいと考えています。

(株)十印と当社は、語学マーケットにおけるターゲットや保有するノウハウが異なっており、クライアントや案件の紹介を行うなど相互連携を深めています。また当社の機械翻訳開発も(株)十印に協力を仰いでいます。引き続き協業範囲の拡大を模索しながら、総務・人事や経理などの経営基盤領域でも情報共有を図っていきます。

通訳・翻訳事業をTAKARA & CO.グループの2本目の柱として成長させるために、当社はまず(株)十印との連携を強化し、共創を形にしていきます。グループ内には、他にも多くの堅実で優れた会社があり、それぞれ業種や仕事のやり方が異なりますが、各社の強みを活かす形で信頼し合い、協業を進めることができれば素晴らしいと思います。そうした協業を通じて、グループ全体でより大きな社会的貢献を果たしていくことが、私たちの達成感を高め、社員一人ひとりの幸せにもつながっていくものと期待しています。

人事担当役員×ダイバーシティプロジェクトリーダー対談



NAKAGOME

宝印刷株式会社 取締役
常務執行役員 総務部長 兼 人事部長 兼 CSR部長

なかごめ かつじ
中込 克二



ISHIDA

宝印刷株式会社
ディスクロージャー研究二部 副部長
第16期ダイバーシティ推進プロジェクトリーダー

いしだ つよし
石田 強

「従業員の幸せ」の実現に向けてできること

大切な人との関係性が「幸せ」な時間・空間につながる

中込 「幸せ」の形とは人それぞれであり、「従業員の幸せ」も多様なものです。私自身の個人的な「幸せ」とは何かを振り返ってみると、幼い頃は両親やきょうだい、成長するにつれ友達といった具合に、常に大切な誰かが近くにいる関係性の中で「幸せ」を感じていました。ですから子どもが2人いる現在は、子どもたちの成長を感じ、折々のイベントと一緒に関わっていけることに「幸せ」を感じています。そこに親、つまりおじいちゃん、おばあちゃん加わることで、その「幸せ」の度合いは一層増していきます。自分1人の「幸

せ」ではなく、誰かと一緒にいる時間や空間こそ、私にとっての「幸せ」につながると感じています。

石田 私は食べるのが好きですので、家族と一緒に美味しいものを食べるに行ったときなどに“幸せだなあ”と感じます。もちろん食べることも「幸せ」なのですが、食べながら「最近こんなことがあったよ」という何げない会話を交わしている時間や場の心地よさこそ、一番の「幸せ」です。大切な人との距離の近さが「幸せ」感につながるのでしょうか。

中込 石田さんと私でも、「幸せ」に対して同じように感じる面もあれば、違う面もありますよね。TAKARA & CO.グ

私たちのビジネス	私たちはどこに進もうとしているのか	どうやって変わっていくのか	組織の「変わる力」を磨く	「変わる力」を促進するガバナンス	データセクション
----------	-------------------	---------------	--------------	------------------	----------

ループには1,100人程度の従業員がいますから、そこには1,100通りの「幸せ」の基準があるはず。各者各様の多彩な「幸せ」の総和が、会社という組織の推進力につながるのではないのでしょうか。

石田 そうですね。最大公約数的ではありますが、安心して働けること、生き生きと仕事ができることが、従業員それぞれの「幸せ」の実現には大切だと思います。当社を選んでくれた従業員が、どんな業務に従事しているとしても働くことを楽しみ、切磋琢磨しながら充実した日々を過ごせることが重要になると思います。

多彩な「幸せ」の総和が、会社という組織の推進力につながる

「従業員の幸せ」がサステナブルな会社をつくる

中込 私はキャリア入社で、当社は3社目となります。新卒で入社した会社は清算されてもう存在しません。一緒に働いた仲間は散り散りになりましたし、新人の私が仕事を覚えようと一生懸命に過ごした場所も消えてしまいました。文字通り全て消えてしまったわけで、寂しさは否めません。

そんな経験から、やはり会社が存続しなければ従業員の「幸せ」も存在しないし、従業員が「幸せ」に働いてくれることで会社がサステナブルな存在になっていくのではないかと考えています。当社がこの先、10年、30年、100年と続いていくためという観点からも、「従業員の幸せ」と真摯に向き合うことは重要です。

石田 会社がサステナブルであると同時に、プライベートが安定していることも大切ではないのでしょうか。例えば家族に気がかりなことがあっては家庭から仕事へ、オンオフの気持ちの切り替えもうまくできない。そうした面での不安を取り除く仕組みや環境の整備も重要ではないかと思えます。特に必要だと感じるのは、お互いを支え合う風土の醸成です。どんな仕事も1人ではできないですし、仲間にも助けをもらったり、逆に助けてあげたり、そうした関係性の中で

マイナスの感情からはモチベーションは生まれにくいし、推進力も発生しない

得られる安心感が、「従業員の幸せ」を支えてくれるのではないのでしょうか。

中込 これまで従業員を支える制度は、時代の変化や法制度の改正などに合わせて柔軟に整えてきました。もちろん人によって事情は異なりますし価値観も多彩ですから、全てをカバーすることは難しいですが、それでも今後もきめ細かく対応していかなくてはなりません。

そうした多様な価値観、多様な制度がある中、最も大切なことは石田さんが仰

った支えあう風土の醸成に繋がりますが、「お互い様」というシンプルな思いを大切にすることではないのでしょうか。冒頭申し上げた人との関係性の中に「幸せ」を感じるということにも通じますが、相手の考えを受け止め、配慮し、慮（おもんぱか）るということが絶対に必要だと思います。せっかく入社した会社で出会えた仲間と、ディスクロージャーサービスという同じ道を一緒に歩いていくのだから、仲間を思う気持ちは極めて重要なことだと思います。

これは自戒も込めて申し上げるのですが、決して否定から入るようなことはせず、相手に対して“いいね！”を押す気持ちを大切にすればその思いはいずれ自分にも返ってくるでしょう。そんな共感のサイクルが従業員の「幸せ」につながり、会社の「幸せ」にもつながっていくのではないのでしょうか。

石田 私もそう思います。人の原動力は、やはり感情なんです。マイナスの感情からはモチベーションは生まれませんし、推進力も発生しません。私たちの仕事では、繁忙期には激務になることが避けら

れないものの、そのときもお互いに寄り添い、慮ることで、みんなが同じ方向へプラスの気持ちで進んでい

けると思います。制度や仕組みはもちろん大切ですが、相手を慮り、お互いを認め合う風土があることで、安心して生き生きと働けるのは間違いありませんし、会社の推進力も生まれてくると考えています。それが「幸せ」を感じながら働くことに結びつくのではないかと感じます。



中込 相手を慮る風土と聞くと、ウェットな空気感をイメージされるかもしれませんが。けれどそんなにウェットである必要はなく、ベタベタしてないけれど相手をちゃんと見てあげるというニュアンスで受け止めていただければと思います。すごくシンプルに、相手があって自分がある、相手の考え方に耳を傾けて受け入れる、ということでもいいでしょう。相手の話を傾聴することで思いやる気持ちも生まれるし、それは誰でもできる、「幸せ」づくりの第一歩だと思います。

お互いを慮る気持ち、「今日もお互い様」の精神は必須

「お互い様」の精神を醸成し、浸透させたい

石田 私がリーダーを務めるダイバーシティプロジェクトがこれまで力を入れてきたのは、男性の育休制度についてです。制度そのものは以前から用意されていたのですが、十分浸透していないのではという課題感があったため、この1年間、様々な取り組みによって周知浸透に努めてきました。おかげである程度の認知は進んだと自負しているものの、取得しやすい雰囲気づくりがまだ不足しているという点が課題として残っています。そこで相手を受け入れる風土づくりが大切ではないかと考え「感謝を伝える仕組みづくり」を今年のテーマとして取り上げることとしました。私自身、「ありがとう」という言葉をいただくとうれやうれ感が増え、この温かさが組織全体に伝染して浸透していけば嬉しいと感じて

います。
もちろんどんな状況で感謝の気持ちが生まれるかは人それぞれ。職場環境も違います。全ての従業員の全ての事象を対象にすることは難しいので、まずは育休・産休に関する側面で感謝を共有するためにどのような取り組みが考えられるか、検討を始めています。

中込 女性活躍推進は国の重要施策でもあり、今や企業にとって当然の施策と認識されています。当社でも女性が多くなりがちだった一般職と、男性が中心であった総合職という区分けは既に廃止され、現在は基幹職に統合されています。女性活躍の素地は整っており、既に多くの皆さんが活躍されていますし、希望されればキャリア上のチャンスは男女とも平等に与えられています。

もちろん女性ならではのライフイベントに対するサポートなど引き続き取り組んでいくべきテーマはあり、男女間で不平等感が生じないように人事部門としての公平性を担保しつつ、今後も働きやすさ実現の施策には力を入れていきます。

石田 中込さんがおっしゃるように、私が在籍している宝印刷を事例と取りあげると、女性従業員が自立して、しっかり活躍しているという印象がありますね。その上で「従業員の幸せ」を実現するために、仕事とプライベートの両立支援は欠かせないと思います。

中込 従業員が入社してきて「今日も頑張ろう」という気持ちになれる雰囲気醸成していくことは、とても重要だと思います。そのためには先ほどから出ているお互いを慮る気持ち、「今日もお互い様」の精神は必須であり、1人のパーソナリティが相手のパーソナリティを否定するようなこと、要するにハラスメントと定義されるようなことは絶対に解消しなくてはなりません。その手段としてストレスチェックについては法律に基づく内容だけでなく独自のオプションを豊富に用意しているほか、従業員からの通報・申告制度もハラスメントのヒアリングに活用し、従業員に強くアプローチしていく準備をしています。

ハラスメントは社会的なリスクに発展しますから、企業がサステナブルな存在であるためにも、そうした行為を明確に

否定する空気を、スピード感を持って醸成していきたいと思っています。

石田 確かに、長い歴史を持つだけに、宝印刷(株)においてははややトラディショナルな気質が残っていることは事実かもしれませんね。それに対するアクションとして、価値観を変える研修等にも力を入れていくべきだと思っています。

中込 そうですね。新任管理職のハラスメント研修は必須として行っていますが、それは今後は全従業員に対しても、何らかの形で展開していきたいと考えています。ハラスメント対策をさらに「見える化」しながら、今後は制度や仕組みとしてブラッシュアップしていく方針です。

TAKARA & CO.グループらしい「感謝を伝える仕組みづくり」に挑戦する

感謝の気持ちを伝え合う仕組みづくりに向けて

中込 「従業員の幸せ」のアクションプランには「ダイバーシティ経営の推進」「心理的安全性と挑戦意欲の向上」という2つの項目が掲げられています。経営層、管理職、従業員のすべてが創業70年の歴史の重みを感じながら、TAKARA & CO.グループの社会における存在感というものを誇りに感じて日々を過ごしているわけです。そうしたすべての仲間たちがどんなことに「幸せ」を感じているのか、真摯に耳を傾けながら、より良い就業環境づくりやお互いを思いやる風土の醸成に取り組むと考えています。もちろん多様な価値観があり、人によって感度も様々なので全てにお応えすることは困難ですが、皆さんの思いと乖離することがないような施策を推進していきたいと考えています。

石田 人の思いを汲み取れるような従業員、慮れる従業員がいて、「自分もあの先輩のようになりたい」「あのような人のいる職場をつくりたい」と思う人が増えてくれば、TAKARA & CO.グループのさらなる成長、持続的な発展につながっていくのではないのでしょうか。そうした従業員が会社全体をリードしていく姿が理想だと感じます。

また、これは私の個人的な思いですが、業務相談を通じ

ての皆さんと徐々に関係性を深めていき、最後に「ありがとう」との言葉をいただいたときは本当に嬉しく思いました。やはり信頼関係を築き、打ち解けあえる関係性づくりは、何よりも大切だと思いますし、それが働く上での心理的安全性や幸せにもつながっていると感じます。そういう雰囲気を醸成するためにも、先ほど触れた感謝を伝える仕組みづくりには力を入れていく考えです。まずは他社事例を集めて当社独自の手段を検討することから始めています。

中込 いいですね！他社事例を集めて参考にすることは重要ではあるものの、企業規模や置かれた背景や歴史が異なるため、そのまま取り

込むと違和感が生じることもあるかと思っています。それよりも、その会社にはその会社の当事者でなければ見えてこない事象や事情がありますから、石田さんの「感謝を伝える仕組みづくり」は、石田さんを中心としてダイバーシティプロジェクトのメンバーが理想とするものを思い切り自由につくってみたいかがでしょうか。

石田 ありがとうございます。ダイバーシティプロジェクトのチームメンバーと協力しながら、感謝の風土づくりにみんなで挑戦していきたいと思っています。



どうやって 変わっていくのか



私たちのビジネス

私たちはどこに進もうとしているのか

どうやって変わっていくのか

組織の「変わる力」を磨く

「変わる力」を促進するガバナンス

データセクション

価値創造プロセス

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。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。

蓄積してきた経営資源

詳しくはP.31へ

人的資本

制度開示・任意開示のほか、WebシステムやIPO、決算支援コンサル、通訳・翻訳、コーポレートコミュニケーションなどに関連する分野に特化した専門性を持つ人材

知的資本

上場申請、制度開示・任意開示、電子提出・ITシステムなどディスクロージャー&IRと通訳・翻訳に関する高度な知見・ノウハウ、ブランド力

社会・関係資本

上場企業、上場準備企業に加え、官公庁、外資系企業、上場企業以外のグローバル企業といった強固な顧客基盤

製造資本

多品目、短納期、小ロットの要求に対応できる印刷工場設備、ISO14001の認証を取得し高い環境対応力を有する製造プロセス

財務資本

将来キャッシュ・フロー創出に向けた戦略的投資を可能にする盤石な経営基盤（自己資本比率76.4%）

自然資本

限りある資源の有効活用に配慮した調達や環境マネジメントシステムの運用など、環境負荷を継続して低減する体制を保持

投入 中期経営計画 2026

開示に関わる高度な専門知識の提供

ディスクロージャー&IR分野をコア事業に周辺分野に事業領域を拡大

通訳・翻訳事業を第2の柱として位置付け

コンサルティングサービスの提供

上場準備・申請、国内外でのファイナンス支援

開示支援ツール・会計システムの提供

グローバル化・デジタル化への対応

専門性と
グループ総合力を生かし
顧客の情報開示と
コミュニケーションを
トータルサポート

資本市場の発展と健全化

提出先

- 金融庁
- 証券取引所
- 株主
- その他のステークホルダー

提出・情報発信

(法定開示・適時開示・任意開示)

優良顧客基盤

- 上場企業
- 上場準備企業
- 官公庁
- 外資系企業
- グローバル企業

言語による
コミュニケーションをサポート

官公庁、外資系企業、グローバル企業の言語によるコミュニケーションが深化することにより、顧客企業の価値向上が実現

社会に提供する価値

経済的価値

サービスの提供を通じ、お客様の持続的成長を伝える開示戦略やコミュニケーションのサポートを行い、お客様とともに経済的な価値を創出することで豊かな社会の実現に貢献していきます。

社会的価値

情報開示を通じ対話機会の創出支援や、企業の情報開示における変革によるインベストメント・チェーンの最適化と、通訳業界のパイオニアとして国際コミュニケーションのサポートを通じて持続的な社会の実現に貢献していきます。



外部環境の変化とリスク・機会

マテリアリティ

詳しくはP.33へ

詳しくはP.35へ

価値創造を支える基盤

透明性の高い堅実なコーポレート・ガバナンス体制

詳しくはP.63へ

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。

01 人的資本	02 知的資本	03 社会・関係資本	04 製造資本	05 財務資本	06 自然資本
<ul style="list-style-type: none"> ■ 制度開示や提出書類作成、IRI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システムに関する経験豊富な人材 ■ 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 <p>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。</p> <p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 <p>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。</p> <p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 <p>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。</p> <p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 <p>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。</p> <p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 <p>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。</p> <p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 <p>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。</p> <p>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。</p>
<p>従業員数^{※1}</p> <p>2021年5月期 1,082名</p> <p>2024年5月期 1,193名</p>	<p>有資格者数^{※2}</p> <p>2021年5月期 242名</p> <p>2024年5月期 259名</p>	<p>上場企業取引社数</p> <p>2021年5月期 2,213社</p> <p>2024年5月期 2,162社</p>	<p>印刷・製本・検知設備^{※4}</p> <p>2021年5月期 35台</p> <p>2024年5月期 35台</p>	<p>ROE</p> <p>2021年5月期 8.6%</p> <p>2024年5月期 11.5%</p>	<p>紙ゴミのリサイクル量</p> <p>2021年5月期 657.06 t</p> <p>2024年5月期 558.67 t</p>
<p>※1 グループ全体の数値です。</p>	<p>※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。</p>	<p>※3 統廃合等の影響で数値が減少しております。</p>	<p>※4 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。</p>	<p>※5 電子商材の増加、当社オフィスのペーパーレス化等により紙ゴミ自体が減少しております。</p>	

外部環境認識とリスク、機会への対応

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。

01 外部環境・業界の変化

情報開示制度の革新

- 株主総会プロセスの電子化
- 事業報告等と有価証券報告書の一体的開示に向けた動き
- 四半期開示の決算短信への一本化の可能性
- ESGに対する意識と開示要請の高まり

市場や投資姿勢の変化

- 株式市場再編
- 非財務情報の開示要請の高まり
- コーポレート・ガバナンス向上への要請
- 英文開示義務化

グローバル化の進展

- プライム上場企業の開示書類の英文開示義務化
- 大型イベントや海外渡航が回復

情報化社会の進展

- 印刷媒体からWeb媒体への移行
- Webサイト・IRページの充実
- after コロナ環境下における電子化の加速
- 5Gの普及により国境を越えたコミュニケーションの更なる増加

国内生産年齢人口の減少

環境問題の深刻化

- 国内・海外における環境規制強化

02 当社グループへの影響 (📌 リスク 📌 機会)

📌 印刷ニーズの縮小

- 📌 更なるXBRL化の拡大
- 📌 高度な開示書類作成支援ツールへのニーズ拡大
- 📌 情報開示に関するアウトソーシングやコンサルティングニーズの増加
- 📌 ESG・非財務情報の開示・統合報告書制作ニーズの拡大

📌 競合他社との価格競争の激化

- 📌 ディスクロージャー専門会社以外の業界参入の可能性
- 📌 信頼性・公平性の高い情報開示への要請
- 📌 非財務情報開示に関するコンサルティングニーズの増加
- 📌 情報開示の英訳ニーズの増加

📌 戦争やパンデミック発生などグローバルな環境の変化

- 📌 海外投資家に向けた外国語による情報開示ニーズの拡大
- 📌 海外市場における資金調達ニーズの拡大
- 📌 日本企業の社内外通訳・翻訳および海外企業の日本市場向け通訳・翻訳の増加
- 📌 遠隔・対面がミックスしたハイブリッド型会議の増加
- 📌 海外渡航規制解除に伴う企業の海外or国際事業活動再開

📌 印刷ニーズの縮小

- 📌 情報漏えいなどのセキュリティリスク管理の厳格化
- 📌 Web開示の拡大
- 📌 ICTの進化に対応した製品・サービスニーズの拡大

📌 人口減による優秀な人材の争奪戦

- 📌 多様な人材の育成・活躍推進の必要性
- 📌 働き方改革による労働環境の見直し、リモートワークの増加
- 📌 労働環境改善による生産性の向上
- 📌 業務効率化に資する製品・サービス、アウトソーシングのニーズ拡大

📌 環境リスクの増大

- 📌 環境情報開示に対応する製品・サービスニーズの拡大

03 リスクと機会への対応

制度変更や市場の変化によって複雑化・多様化する顧客ニーズに応える製品・サービスの改良・開発

各省庁や業界団体などとの連携を強化し、開示制度や会計基準に関する情報の迅速な把握・分析を実施

品質とシェアの向上により通訳・翻訳事業における競争優位性を確立

コンサルティングや翻訳、システムなど専門性の高い人材の育成・獲得

多様な人材が生き生きと働くことのできる職場環境の整備、労働生産性の向上を目的とした業務改善

環境規制対応に向けた設備投資



- ・ 招集通知電子化に対応した、新たな電子サービスの開発・拡販
- ・ 四半期開示一本化に応じた新たなサービス体系の構築
- ・ 適時開示コンサル、ESGコンサル等、顧客ニーズに応じたコンサルティングサービスを開発
- ・ [WizLabo]の機能拡充(「Microsoft Teamsと連携」「監査法人用API」等)、導入顧客数増

- ・ 引き続き、電子提供対応商材であるICT商材の拡販注力
- ・ 専門分野に特化したコンサルティングファームとして、コンサルティングサービスの販売強化
- ・ WizLabo2.0構想の推進-統合型ビジネスレポートシステムの具現化

- ・ 監査・開示DX研究会の運営を通じて、会計監査業界・ディスクロージャー業界双方のDX推進について議論
- ・ 金融庁、東京証券取引所、証券代行等との連携を維持・強化
- ・ 顧客に制度変更等の情報を、一早く届けるウェビナー体制を構築

- ・ サステナビリティに係る開示等、国際的動向の迅速・正確な把握と顧客への発信の更なる強化
- ・ 市場ニーズの的確な把握のための顧客接点の強化、ならびにニーズを先取りした製品・サービス開発力の更なる強化

- ・ AI翻訳プラットフォーム「SIMULwiz」を始めとした機械・AIを活用した通訳・翻訳サービスの販売強化
- ・ プライム上場企業英文開示義務化に向けた体制整備

- ・ 通訳者の育成に注力し、新規獲得、既登録者をスキルアップ
- ・ AI、自動化ツールの更なる活用による効率化の実施
- ・ 海外上場、外国会社の国内上場、グローバルオフリングの拡大

- ・ Web、動画サービスの拡販
- ・ 印刷物ならではの強み(プッシュ型媒体)訴求、環境配慮型印刷(グリーンプリンティング)の普及促進

- ・ 制作作業にとどまらない、顧客のWebを通じてのディスクロージャーを活性化させるコンサルティング力の強化
- ・ 顧客Webサイトの翻訳ローカライズの推進
- ・ 当社でのデジタルマーケティング実施検討

- ・ 新卒社員研修、中途入社社員研修体制の整備・改善を推進
- ・ 業務効率化を通じた生産性向上を達成するため、業務オペレーションのAI活用をプロジェクト体制で検討開始

- ・ マネジメント研修等、各職位階層・部門別の研修体制を整備
- ・ 経営基盤のDX化の更なる推進

- ・ 一般社団法人日本印刷工業連合会より、環境自主基準を達成した工場等を認定する「GPマーク」の普及に貢献したとして、「2024GPマーク普及大賞」を受賞

- ・ 顧客の環境負荷低減に対して貢献できる、新サービスの創出・提供
- ・ 当社業務全般のDX化を推進

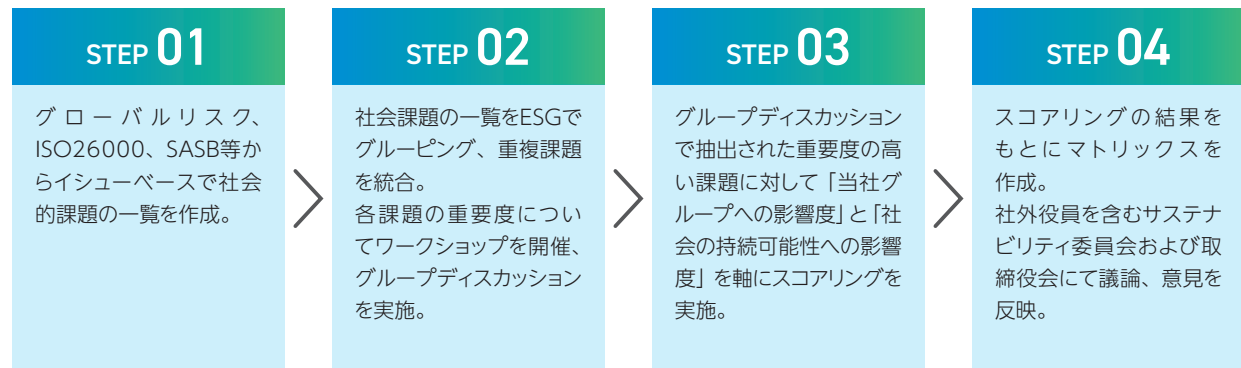
マテリアリティ

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/グローバルコミュニケーションを様々な形で支援し、企業価値向上に貢献していくことです。お客様にソリューションを提供することで、資本市場における建設的な対話の促進に役立ちたいと考えています。事業を通じ、日本社会のグローバル化の一翼を担い、人々が未来に向け、より一層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、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、マテリアリティ（重要課題）を特定しています。

詳しくはこちら 

<https://www.takara-company.co.jp/sustainability/philosophy.html>



マテリアリティとアクションプラン

テーマ	アクションプラン基本方針	アクションプラン	第1期 具体的施策 対象時期：中計2026（2024年5月期～2026年5月期）	2024年5月期進捗状況
マテリアリティ① 専門知識の蓄積、研鑽と発信				
<ul style="list-style-type: none"> ■ 最重要 ■ 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。	<ol style="list-style-type: none"> 1 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。 2 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。 	<ol style="list-style-type: none"> 1 必要知識の見える化 <ol style="list-style-type: none"> ① 「人材育成方針」社内説明会の実施 ② 各事業部門で事業に貢献する専門知識の洗い出しと文書化の実施 ③ 「必要知識・スキル」を各課員の行動、目標管理シートに落とし込む ④ フィードバック面談の質・量の強化を検討 2 教育・研修 <ol style="list-style-type: none"> ① 「セミナー、勉強会まとめサイト」「ナレッジサイト Better」等の社内ナレッジ共有サイトの拡張、活用活性化策を随時検討 ② 部門ごとの専門知識レベルを人事評価体系とリンクする ③ 新入社員研修、主任研修、新管理職研修、マネジメント研修等、各職位階層別、部門別に研修体系を整備 	<ol style="list-style-type: none"> 1 必要知識の見える化 <ul style="list-style-type: none"> ■ 経営方針説明会において「人材育成方針」社員説明を企画・実施 ■ 積極的な外部研修の受講、外部資格取得の奨励（Biz CAMPUS、eco検定・SDGs検定・CSR検定・サステナビリティ検定など） 2 教育・研修 <ul style="list-style-type: none"> ■ ナレッジ共有サイト「セミナー、勉強会まとめサイト」「ナレッジサイト Better」コンテンツの継続的拡充、いいねボタン等の機能を追加し活用活性化を推進 ■ 新卒社員研修、中途入社社員研修の整備・改善を推進
マテリアリティ② ガバナンスの深化				
<ul style="list-style-type: none"> ■ 最重要 ■ 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。	<ol style="list-style-type: none"> 1 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。 2 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。 <ul style="list-style-type: none"> ● 一般的コンプライアンス ● 顧客対応におけるコンプライアンス 	<ol style="list-style-type: none"> 1 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 <ol style="list-style-type: none"> ① 当社グループが担っている役割を踏まえたコンプライアンス項目の洗い出し、優先順位付けを行う ② 人事評価へのコンプライアンス項目の導入 ③ リスクアセスメントの継続的な運用 2 教育・研修 <ol style="list-style-type: none"> ① 従来の「コンプライアンステキスト」、「CSR部によるWeb研修」の活用活性化（これらを題材として疑問点などの洗い出し） ② 事故防止研修（メール誤送信の防止対策、代替手段の検討） ③ ハラスメント研修（協力会社への対応を主題化） 	<ol style="list-style-type: none"> 1 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 <ul style="list-style-type: none"> ■ サステナビリティ委員会におけるリスクアセスメントの議論と連動させ、重要なコンプライアンス項目を抽出 2 教育・研修 <ul style="list-style-type: none"> ■ 経営方針説明会の「人材育成方針」においてハラスメントへの対応推進を従業員に説明 ■ ハラスメント撲滅を主眼とした従業員アンケートを実施 ■ 管理職を中心としたハラスメント研修への利活用を検討

テーマ	アクションプラン基本方針	アクションプラン	第1期 具体的施策 対象時期：中計2026（2024年5月期～2026年5月期）	2024年5月期進捗状況
マテリアリティ③ 従業員の幸せ				
<p>■ 最重要</p> <p>お互いを認め合い、互いに成長できる職場環境づくり</p> <p>■ 生産性を最大化する多様な働き方の推進</p> <p>■ ウェルビーイング (Well-being) の実現</p>	<p>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。</p>	<p>1 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。</p> <p>2 心理的安全性と挑戦意識の向上 社員（特に入社が浅い層）の持つ業務上の心理的安全性を高めていくことで、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。</p>	<p>1 ダイバーシティ経営の推進</p> <p>① 多様な働き方が出来る環境の整備 環境面：テレワーク推進、フリーアドレス普及など「働く場所の拡大」を推進 制度面：男性の育児休暇取得促進、メンター制度の導入、時差取得時間の拡大 啓蒙面：多様性についての啓発セミナーの企画・実施</p> <p>② ダイバーシティPJのグループ会社への波及 ■ サイマルを加えたダイバーシティPJの検討と実施</p> <p>③ グループ社内報の発行 ■ グループ社内報の形式検討とロードマップ作成（インナーコミュニケーションの場づくりの再検討） ■ グループ全社が繋がる「場」づくりの検討</p> <p>2 心理的安全性と挑戦意識の向上</p> <p>① 心理的安全性の向上 ■ 従業員エンゲージメントサーベイの導入検討、実施 ■ 「褒める」「感謝」の風土構築手段検討、実施 ■ 他部署間交流の「場」づくりの検討 ■ 人権、心理的安全性に関する啓発セミナーの企画・実施</p> <p>② 挑戦意識の向上 ■ 資格取得補助と対象資格の精査、該当資格のリスト化と共有 ■ 自己実現に関するグループ研修の企画・実施 ■ 評価制度もしくは評価ルール（FB）の見直し ■ 業務遂行における理念実現アワードなど表彰の導入検討</p>	<p>1 ダイバーシティ経営の推進</p> <p>① 多様な働き方が出来る環境の整備 ■ 宝印刷(株)大阪支店のフリーアドレス化、名古屋支店・福岡営業所の移転 ■ 男性の育児休暇取得促進、時差取得時間の拡大 ■ T&C、宝印刷全社員の懇親会（リアル開催）を実施</p> <p>2 心理的安全性と挑戦意識の向上</p> <p>① 心理的安全性の向上 ■ 不安、ストレスの課題解決の一助としてカウンセリングルームの開設</p> <p>② 挑戦意識の向上 ■ 業務遂行における表彰制度「ふたば賞」の導入</p>
マテリアリティ④ 環境問題解決に向けたソリューションの創出				
<p>■ 最重要</p> <p>環境問題に取り組む企業への支援</p> <p>■ 限りある資源の有効活用</p> <p>■ 気候変動問題への対応</p>	<p>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。</p>	<p>1 事業活動を通じた環境負荷低減への貢献 自社だけにとどまらず、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。</p>	<p>1 事業活動を通じた環境負荷低減への貢献</p> <p>① WizLaboシリーズの更なる普及・AI機能搭載等による、決算開示業務（監査業務含む）の効率化に伴うペーパーレス化・労務環境の改善を促進。</p> <p>② 統合報告書を軸としたサービス（ESGコンサル等）の強化により、日本経済（企業）全体の環境への姿勢・行動の進展に貢献。</p> <p>③ 非印刷商品（Web・動画・「ネット」）シリーズ・JIOnline）の更なる拡販</p> <p>④ エコフレンドリーな印刷プロセスの開発：FSC森林認証用紙促進。導入率の算出と未導入先へ提案。</p> <p>⑤ 当社業務全般のDX化によるペーパーレスオフィスの推進。</p>	<p>1 事業活動を通じた環境負荷低減への貢献</p> <p>■ WizLaboシリーズ採用社数、統合報告書取扱社数を積み上げ</p> <p>■ 一般社団法人日本印刷工業連合会より、印刷業界の環境自主基準を達成した工場・事業所を認定する「GPマーク」の普及に貢献したとして、「2024GPマーク普及大賞」を受賞</p>
マテリアリティ⑤ ステークホルダーとの共栄				
<p>■ 最重要</p> <p>ステークホルダーとの対話推進</p> <p>■ サプライチェーンマネジメントの深化</p> <p>■ 公共セクター（政府関係団体等）との協働による価値創出</p>	<p>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。</p>	<p>1 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。</p>	<p>1 ステークホルダーとの関係性強化</p> <p>① グループにおける重要なステークホルダーの特定と対応方針の見直し整理</p> <p>② 各社各部のステークホルダー対応方針の見える化を図り、組織的な関係性強化施策に繋げる</p>	<p>1 ステークホルダーとの関係性強化</p> <p>■ 各事業部門による重要なステークホルダーの特定と、対応方針を文書化</p> <p>■ 各事業部対応方針と連動した、全社的・組織的なステークホルダーとの関係強化策を検討</p> <p>■ 株主との積極的な対話を推進。2025年5月期年間90円へ増配を決定。</p>

中期経営計画2026の概要と進捗

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、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。

7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、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、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する。
- 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。

中期経営計画 2026 数値目標

	中期経営計画 2026			
	2023/5	2024/5	2025/5	2026/5
	実績	実績	業績予想	計画 (目標)
売上高	275 億円	292 億円	300 億円	330 億円
営業利益	38 億円	42 億円	43 億円	43 億円
営業利益率	13.8%	14.5%	14.3%	13.0%
親会社株主に帰属する当期純利益	25 億円	30 億円	29 億円	29 億円
ROE	10.9%	11.5%	10.2%	10.0%超

※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月期の純利益は中計最終年度を上回る着地となりましたが、特別利益の計上に伴う一過性の要因のため、2026年5月期の計画は変更せず、ROEも引き続き10.0%超を目標としています。

中期経営計画 2017

■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

中期経営計画 2020

■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

中期経営計画 2023

■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

中期経営計画 2026

■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

中期経営計画2026成長戦略

ディスクロージャー関連事業

- 1 四半期制度見直し、会社法改正など制度変更に伴うビジネスの創出
- 2 開示支援システムの技術革新、オンライン・Webサービスの強化
- 3 統合報告書、サステナビリティ、タイムリーディスクロージャー等情報開示の多角化、高度化への対応
- 4 IPOサービス体制の強化、コンサルティングの拡大

通訳・翻訳事業

- 1 通訳翻訳の更なる使いやすさとクリエイティブな品質の追求
- 2 通訳・翻訳の認知度向上と、次世代を担う通訳者、翻訳者の発掘、育成
- 3 技術進化に伴い変化する通訳・翻訳マーケットへの対応
- 4 海外顧客向け高付加価値サービスの拡大、取り扱い言語数の拡大

価値共創基盤の強化

- 1 マテリアリティに沿った活動の着実な推進
- 2 人材育成と従業員の幸せの実現
- 3 海外投資家向け情報開示の品質強化、キャパシティ拡大
- 4 グループシナジーの進展
- 5 M&Aによる事業領域の拡大
- 6 経営基盤のDX化、RPAの推進

成長戦略の進捗と課題

(進捗は■、課題(今後の展望)は●で表示)

- 1Q/3Q四半期開示の短信一本化に即した新サービス体系を構築
- 株主総会プロセスの電子化商材の拡販
- 決算開示アウトソーシング、コンサルティングの拡充
- WizLaboの機能追加により、決算開示プロセスの効率化を実現
- ESGコンサルの拡大強化
- 海外情報、サステナビリティ情報キャッチアップ機能の強化
- IPOコンサル組織対応の強化 (縦タスク連携)
- コンサルサービス範囲の拡大 (適時開示/株主総会等)
- ICT商材の拡販と高付加価値化の推進
- 統合報告書制作&コンサル体制の更なる強化

- 開示/IR関連文書の翻訳需要の増加に、量と品質の両面から対応する体制の強化
- サイマル・アカデミーと協働して開講中のディスクロージャー翻訳講座を通じた人材発掘を推進
- 自社利用AI翻訳エンジンの育成およびMTPEサービスの本格提供に向けた取り組みを推進
- サイマル/十印/トランスレイシアホールディングスの連携強化
- 中国・東南アジア言語を中心とした英語以外の言語の翻訳対応力を強化
- AI関連ツールの商品化・活用を通じて、通訳・翻訳周辺サービスの商品力強化を図る
- 需要に即した通訳・翻訳者の発掘、育成、また既登録者のスキルアップを支援
- ChatGPT、AI、自動化ツールを強化して更なる効率化を実現
- アセアン市場開拓継続

- サステナビリティ委員会を起点とした、サステナビリティ経営の推進
- 情報セキュリティ委員会を起点とした、グループ全体の情報セキュリティ体制の推進
- ナレッジ共有サイトコンテンツの継続的拡充
- 新卒社員研修、中途入社社員研修の整備・改善を推進
- 翻訳支援体制の質・量の強化
- グループSEO対策の検討推進
- 当社グループでのRPAナレッジ共有
- 成長投資としてのM&Aの継続検討
- 英文版Webサイトや開示書類のローカライズサービスの拡大
- グループ各社と連携したDX化検討

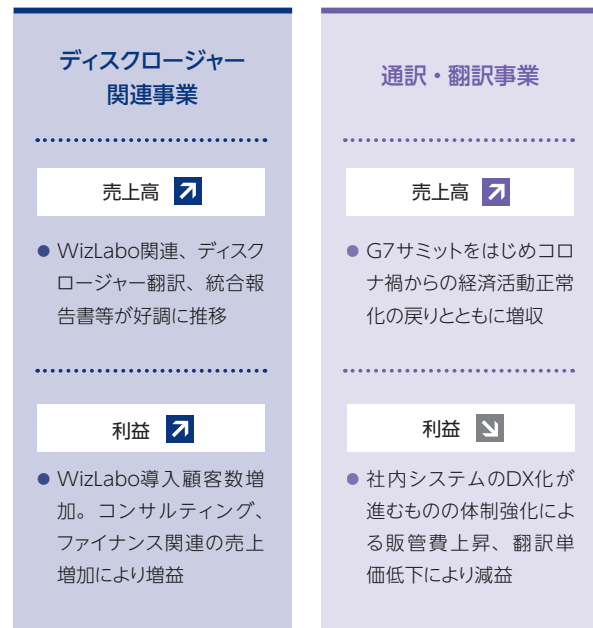
経営成績と財務戦略

中期経営計画の進捗状況

現在2年目である「中期経営計画2026」（2024年5月期～2026年5月期）では、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項目を掲げています。財務面では、3年間で売上高は55億円増加の330億円、営業利益は5億円増加の43億円、親会社株主に帰属する当期純利益は3億円増加の29億円を目標としています。

1年目を終えた2024年5月期の実績では、売上高は17億円増加の292億円と順調な進捗状況です。売上高の増加要因として、ディスクロージャー関連事業においては、招集通知の早期化により2025年5月期期首に計画されていた売上が一部2024年5月期末に計上された要因もあったものの、統合型ビジネスレポートシステム「WizLabo」の好調な導入、有報や短信などの「ディスクロージャー翻訳」や統合報告書関連の需要の増加など、今後も継続するであろう売上高の上昇要因がありました。通訳、翻訳事業においてもコロナ禍からの経済活動正常化の戻りに加え、G7サミットなどの需要もあり売上高が増加しました。利益面では営業利益は4億円増加の42億円、親会社株主に帰属する当期純利益は4億円増加の30億円となり、想定以上の数値を

達成致しました。営業利益の増加は売上高の増加に伴う利益の増加のほか、退職給付費用の減少などもありました。2024年5月期においては特別利益も発生し、親会社株主に帰属する当期純利益は中期経営計画の目標値を上回る数値となっています。



統合型ビジネスレポートシステム「WizLabo」の販売が好調

上位機種累計導入社数



有報・決算短信などの「ディスクロージャー翻訳」の需要が増加

受注件数



統合報告書をはじめとするESG関連製品の売上が増加

売上高



サイマル・グループの業績回復に伴い通訳・翻訳事業が好調

売上高 (百万円)



当社グループが目指す方向性

「中期経営計画2026」の達成に向けて順調に進んでいる現在の状況ですが、達成には既存事業領域の伸びに合わせて、海外や周辺ビジネスへの展開による一定の上乗せも必要です。ディスクロージャー事業では、WizLaboの機能強化、ICT商材の高機能化・拡販、コンサルティングサービス領域の開示分野からの拡大、統合報告書・ESG関連など企業に求められる高度な開示領域での専門能力の発揮等に注力していきます。通訳・翻訳事業においては、より専門性が求められる分野における品質向上、単純翻訳とは異なるローカライズ、トランスクリプション分野への注力、多言語化への対応能力強化を目指していきます。両事業ともに進化の著しいAIの活用は必須と考えており、AI関連のサービス提供による売上の増加、AIを利用した作業効率化によるコストの削減と、収益側、費用側の両面での導入を進めていきます。それらに加え、当社グループのビジネスに関連する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。利益面では既に「中期経営計画2026」の最終目標に近い数値となっておりますが、「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ます。

資本効率については、配当性向40～50%を目途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。約半分の利益が純資産に積み上がっていきため、資本効率を維持するためには継続的に収益を拡大していく必要があります。そのため利益剰余金は収益獲得のためのシステム投資や、従業員がより能力を發揮できるための環境構築、当社グループ事業と関連するM&Aなどに投資していく計画です。

「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」では、「毎期の着実な利益成長」と「10%超のROE」を目標に設定するとともに、社会的な課題に対する使命として「資本市場および顧客のグローバル活動に貢献すること」、「経済活動の健全な発展に寄与し社会の公器としての使命を果たすこと」、「環境保護に有効な製品・サービスを提供し環境負荷の低減に努めること」を挙げています。ディスクロージャー関連事業、通訳・翻訳事業それぞれにおいて、より専門能力を高めたサービス提供を行い、これらの使命を果たしつつ、確実に成長していくことが当社グループに求められている姿として捉えています。

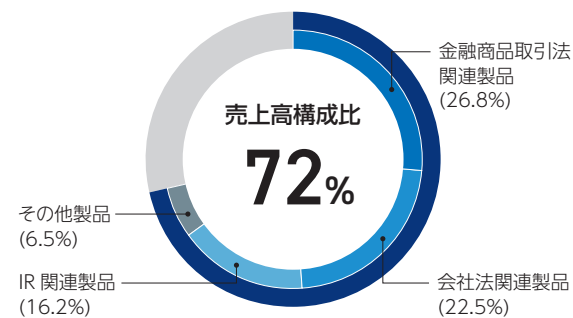
セグメント別・製品区分別売上高推移

	2022年5月期	2023年5月期	2024年5月期	増減		
	金額 (百万円)	金額 (百万円)	金額 (百万円)	金額 (百万円)	増減率 (%)	前期比
ディスクロージャー関連事業	18,640	19,748	21,071	1,322	6.7	
金融商品取引法	7,279	7,391	7,832	440	6.0	
会社法	5,671	6,496	6,600	104	1.6	
IR	4,506	4,516	4,733	216	4.8	
その他	1,182	1,344	1,905	561	41.7	
	2022年5月期	2023年5月期	2024年5月期	増減		
	金額 (百万円)	金額 (百万円)	金額 (百万円)	金額 (百万円)	増減率 (%)	前期比
通訳・翻訳事業	6,676	7,819	8,206	387	5.0	

セグメント別事業戦略

ディスクロージャー関連事業

Check! 注目キーワード **WizLabo** ▶P.45



事業環境

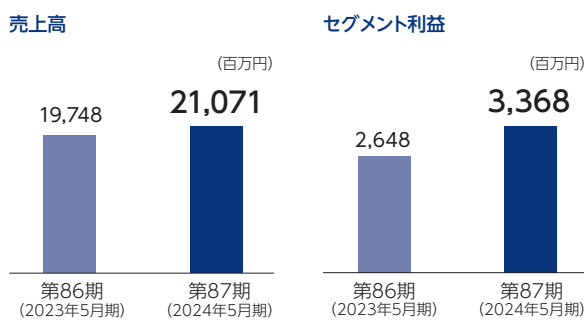
株主総会資料の電子提供制度も2年目を迎え、印刷物の需要は徐々に減少傾向にあるものの、新NISA制度の影響による株主数の増加もあり、極端な減少には至っておりません。

一方、上場企業に求められる開示情報は、資本コストを意識した経営、持続可能な社会を実現するためのサステナビリティ情報、人的資本に関する開示、海外投資家に対する情報の公平性など一層の高まりを見せています。

その中で当社グループがディスクロージャー関連事業において提供できるサービス領域は今後も拡大していく見込みです。

売上高 **21,071** 百万円

セグメント利益 **3,368** 百万円



成長戦略

統合型ビジネスレポートシステム「Wizlabo」の機能強化を進め、急速に進化し続けるAIの実装や、会計システムとの連携、財務諸表の作成のみならず監査の効率化に寄与し、情報開示プロセス全体の効率化を支えるツールとしての位置付けを確立していきます。

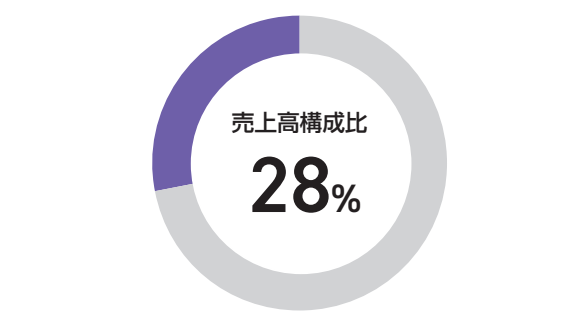
システムによるサービス提供に合わせて、人材の不足、専門知識の不足をサポートするために、アウトソーシングサービス、コンサルティングサービスに注力し、お客様の利便性、省力化に貢献していきます。

また、株主総会関連においては、「ネット」シリーズ、WebサービスなどのICT商材の拡販を推進します。

2024年5月期の成果	2025年5月期の取り組み
<ul style="list-style-type: none"> ● 統合型ビジネスレポートシステム「WizLabo」の導入社数の一段の増加 ● 四半期制度の変更に対応した新サービス体系の構築 ● 決算開示アウトソーシングの拡大 ● 全国に統一的にサービスを提供できるIPO支援体制の確立 	<ul style="list-style-type: none"> ● AI実装を含む「WizLabo」の進化、機能強化 ● コンサルティング領域の拡大 ● 英文同時開示に向けた体制整備、サービス提供 ● 統合報告書、サステナビリティ、タイムリーディスクローチャー等情報開示の多角化、高度化への対応

通訳・翻訳事業

Check! 注目キーワード **十印** ▶P.47



事業環境

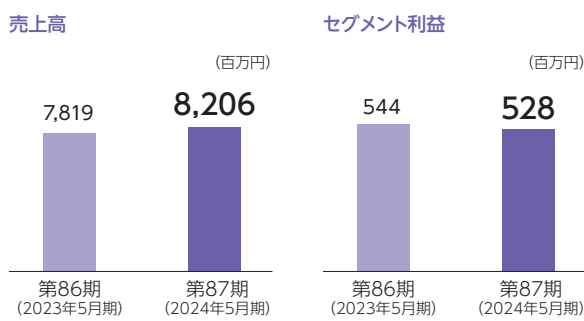
通訳分野では、新型コロナウイルス感染症が5類に移行したことで、社会・経済活動も通常状態に戻り、国際会議やイベントの開催もかなり回復しましたが、コロナ禍以前に比べてオンサイトのイベントは減少、小規模化した状況が定常となっています。

一方、Webを介したイベントのオンライン開催や、リモート会議、リアルとオンラインを合わせたハイブリッド型の会議やイベントは増加し、コロナ禍後も通訳機会は増加しています。

翻訳分野においても、企業の海外活動は拡大し、特に英語以外の多言語において、今後翻訳需要の増加が見込まれます。

売上高 **8,206** 百万円

セグメント利益 **528** 百万円



成長戦略

加速的に進化するAIはリスクでもありチャンスでもあります。

通訳翻訳の更なる使いやすさ、専門性の更なる強化、クリエイティブな品質の向上を行い、AI通訳翻訳では実現できないクオリティのサービス提供を行っていきます。

それと共に、現状以上にAI通訳翻訳の商品化を進め売上を拡大し、またそれらを使用した品質向上、コスト削減にも努めます。

翻訳においては、ローカライズやトランスクリエーション(マーケティング/クリエイティブ色の強い翻訳)、さらにはその多言語化の拡大が見込まれ、その分野に一層注力していきます。

2024年5月期の成果	2025年5月期の取り組み
<ul style="list-style-type: none"> ● 回復した大規模な国際会議、イベントを確実に取り込んだ収益を実現 ● 遠隔同時通訳プラットフォーム「Interprefy」の定着 ● MTPE(機械翻訳ポストエディット)を用いたサービス及び効率性の向上 	<ul style="list-style-type: none"> ● 通訳者の育成に注力し、広範囲でのサービスレベルの向上 ● AI関連ツールの商品化 ● クリエイティブな翻訳の多言語展開

統合型ビジネス レポートシステム 「WizLabo」が 秘める可能性

宝印刷株式会社 ICT営業部 執行役員

池主 丞



提供価値の源泉は三位一体のコアコンセプト

「WizLabo」の開発は、はじめに製品としてのコアコンセプトをしっかりと固めることに長い時間をかけ、その方向性に則した機能づくりに徹しました。これが結果として多くのお客様のご期待に応えるソリューションの実現につながり、大きなご支持を得ているものと捉えています。

企業の決算開示業務は、年数回の低頻度で短期的な対応を行うため、担当者が開示システムに触れる機会が限られ、その都度操作方法を覚え直したり、ヘルプデスクに問い合わせるといったロスが生じがちでした。2008年のJ-SOX（内部統制報告制度）導入後は、開示業務の属人性を排除する観点から、担当者のローテーションが行われ、誰でも作業できる操作性や簡便性が開示システムに求めら

れてきました。

こうしたニーズを踏まえ、「WizLabo」はコアコンセプトの筆頭に“シンプル”を掲げ、単に操作方法の分かりやすさだけでなく、データの一元管理とシームレスな連携で、業務フロー自体を簡素化する導入効果を追求しました。2番目のコアコンセプトは“コネクテッド”です。決算業務の上流工程で作成された財務、非財務データを開示プロセスにシームレスに連携するためにAPI連携に力を入れています。また、子会社からのデータ収集業務のIT化にも取り組んでおり、グループ全体で共有可能なドキュメントプラットフォームを形成します。3番目のコアコンセプトは“ユーティリティ”です。「WizLabo」を開示業務のみならず、広く経営管理に資するシステムへ昇華すべく、多用途対応力と拡張性を備えた構造となっております。また、拡張にあたってはAPI連携の

私たちのビジネス

私たちはどこに進もうとしているのか

どうやって変わっていくのか

組織の「変わる力」を磨く

「変わる力」を促進するガバナンス

データセクション

まずココ！

WizLaboとは？

「WizLabo」は、次世代の決算プロセス自動化ツールとして2021年5月にリリース。「ICTの力で決算関係者を本質的業務へと導く」をミッションに、データ収集から書類作成までワンストップでカバーし、API連携による機能拡充で開示業務におけるさまざまな課題を解決します。導入社数は、2024年10月時点で累計1,600社を超え、さらに拡大中。統合型ビジネスレポートシステムへ進化していきます。



負けないポイント

- 業務フロー自体を簡素化する優れた操作性
- ドキュメントプラットフォームのグループ共有
- API連携を活かした多用途対応力と拡張性

有効活用により、システムの複雑化を回避し、開発スピードの向上も果たしています。

これらの三位一体となったコアコンセプトが「WizLabo」による提供価値の源泉となっているのです。

ハウがあり、「人」による付加価値を生み出しています。

「WizLabo2.0」が拓く決算開示DXの未来

2025年には、いよいよデータドリブンディスクロージャーの具現化を加速する「WizLabo2.0」を展開していきます。三位一体のコアコンセプトを進化させた「WizLabo2.0」は、決算開示DXの新たなフェーズを拓いていきます。

その目玉となるのは、AIの本格実装による「シンプル」の進化です。開示書類の記載内容に関する高度なチェックなど、従来とは次元の異なる自動化率を実現し、将来的には文書生成も含む完全自動化を目指す考えです。「コネクテッド」の進化が支えるのは、API連携の範囲拡大と「WizLabo BOX」の強化によるデータ収集の拡充です。このように多様なデータ収集によるDBの拡充が、更にAIを高度化していく構造です。そして「ユーティリティ」の進化は、任意開示領域やIRサイトまで含む形で、開示業務の全体最適を支援します。

また今後は、開示業務を支援するカスタマーサクセスについても、デジタル技術をフル活用したモニタリングシステムを構築し、お客様が「WizLabo」のポテンシャルを最大限引き出すためのご支援に努めてまいります。

引き続き「WizLabo」シリーズの発展にご注目ください。

システムと人による価値提供で評価を獲得

お客様から見た評価ポイントとして、“UI/UXの分かり易さ”が挙げられます。先述の通り、開示業務は作業機会も限られており操作習得のハードルが高いため、今回こだわったデザイン面の大幅改修がご評価いただいているものと思います。また、API連携やデータ収集オプション「WizLabo Box」等、オプション類を統合的に導入することで、従来の開示システムと比較してスケールの大きな導入効果が得られる点もご評価ポイントの一つとして認識しています。

また、EY新日本有限責任監査法人様との監査自動化ツール「DiCAT」の共同開発や、監査・開示DX研究会の発足など、監査法人様と共に進めている監査対応のDX推進の取り組みもお客様から大変高い関心を集めております。今後も監査法人様と業界の垣根を越えて、日本のディスクロージャー品質向上に向けた協働を進めてまいります。

お客様のご評価が高いもう一つのポイントは、「WizLabo」導入時のコンサルティング・サポート体制です。宝印刷には、長年蓄積してきた開示システムの導入サポートに関するノウハウ

独自のビジネスモデル を磨き上げ 海外企業のニーズに対応

株式会社十印 代表取締役社長

ぬまざわ あきひと
沼澤 昭仁



米国を中心にグローバル企業との取引を拡大

私たち十印の歴史はかなり長く、1963年の創業です。1990年代くらいまで日系メーカーの製品マニュアルの翻訳を主に手掛けていたのですが、2000年代に入ってソフトウェアがより重視される世の中になり、私たちのお客様も米国のIT企業や半導体関連企業が中心になってきました。

現在の売上高は、上位20社のお客様で8割以上を占め、その多くが米国に本社を置く外資系企業です。海外本社と直接取引する形は、翻訳業界では珍しいと思います。グローバル企業とのビジネスは、24時間365日対応が必須で、私たちも営業活動は日本から行っている場合もありますが、契約主体として米国に子会社を設け、そこでプロダクトマネージャーとコーディネーター、翻訳者による業務体制を組ん

でいます。

サービス内容は、お客様がストレージやクラウドサーバーを販売するためのマニュアルや、BtoC対応のマニュアル、製品サポートを行うウェブサイトなどの翻訳・ローカライズ（現地化）が中心ですが、近年はマーケティング関連分野などで「トランスクリエーション」のニーズが増えてきました。これは、翻訳にクリエイティブなリライト要素を加え、単なる言語の置き換えでなく、より訴求力の高いコピーライティングとして提供するものです。営業面でサービス提供の幅を広げるトランスクリエーションは、チャージできる金額も大きく、今後の柱として太くしたいと考えています。特にアニメーション映画や動画コンテンツなど、エンターテインメント分野における成長性に期待しています。

もう一つ十印の特色として挙げられるのは、多言語対応

まずココ！

「(株)十印」とは？

創業61年の長きにわたり、翻訳業界で独自の地位を築き上げてきた(株)十印。巨大なグローバル企業とのビジネスで期待に応え、厚い信頼を得ることができた理由は、翻訳・ローカライズにおけるサービス品質と対応力の高さにあります。大規模案件をこなすキャパシティと、IT、エンタメ、半導体、メディカルなど、さまざまな業界・分野に対応できる専門性を併せ持っていることが十印の特長です。これらを武器に、さらなる成長ステージを目指し、活躍の場を大きく広げていきます。



負けないポイント

- グローバルニーズをカバーする多言語対応力
- 社員の多様性が大きく、ユニークな人材の宝庫
- 仕事を広げ、課題を解決するフレキシビリティ

の強みです。英語から20言語、30言語への翻訳・ローカライズを行うことが少なくないですし、80言語といった規模のリクエストもあります。グローバルに仕事をハンドリングできる体制を設け、多くのビジネスパートナーとのネットワークを築くことで、各言語の使用地域に住むネイティブの翻訳者を確保しており、今後さらに対応力の拡充を図っていきます。

「人」のハイブリッドで進めていく動きも広がってきました。私たちは、その体制を用意して対応することで、新たなニーズを獲得することが可能ですし、一方では、トランスクリエーションのように「人」がじっくり手掛けなければ提供できないサービスもあります。AI翻訳による市場の変化に対して、受け身になるのではなく、積極的にニーズを深耕するための体制づくりを実行していく考えです。

AI翻訳の流れを捉え、積極的にニーズを深耕

(株)十印は、2019年にAI翻訳サービス「T-tact AN-ZIN」の提供を開始し、高性能・高機能でセキュアな自動翻訳を打ち出した営業を展開してきました。しかしその後、生成AIが急速な進化を遂げるとともに、ウェブ上で提供される自動翻訳の精度が著しく向上し、一般的なユーザーにとっては、「T-tact AN-ZIN」の導入メリットが低下しています。この点でAI翻訳が普及しつつある現在の流れが、私たちにとって脅威となっていることは否めません。

しかし私たちのお客様には、オンプレミスによるクラウドな環境でセキュリティに万全を期したシステムを提供するニーズもあり、そうしたシーンにおいては「T-tact AN-ZIN」が競争優位性を発揮する余地が大きいと思われます。

またローカライズを必要とするお客様が、予算的・時間的な制約から、これまでできなかったプロジェクトをAI翻訳と

グループが目指すグローバル展開をサポート

TAKARA & CO.グループが進めていくグローバル展開の中で、(株)十印がサポートできる領域については、具体的な取り組みに向けた話を進めています。海外進出を図る日本企業の販促・マーケティングに関するサービス提供や、ブランディングに関する提案などは、私たちの強みが活かせる部分だと思われ、米国の最大手企業と取引関係を築いてきた私たちが、グローバル展開について有効な助言を行うことも可能でしょう。またグループ内では、サイマル・インターナショナルとの連携を強め、通訳事業の強みを持つ同社と、多言語対応やトランスクリエーションの強みを持つ十印が相互補完する形で、クロスセルを拡げながら、通訳・翻訳事業全体の成長につなげたいと思っています。

今後も多様なチャレンジを続け、TAKARA & CO.グループの変革に寄与してまいります。

組織の「変わる力」を磨く



サステナビリティマネジメント

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等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。

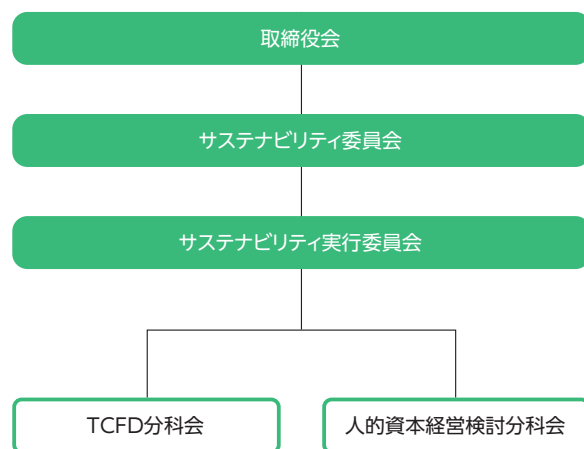
サステナビリティ基本方針

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。

サステナビリティ推進体制図



私たちのビジネス

私たちはどこに進もうとしているのか

どうやって変わっていくのか

組織の「変わる力」を磨く

「変わる力」を促進するガバナンス

データセクション

サステナビリティ委員会での検討事項



2024年5月期は第9回～第13回の計5回委員会を開催しております。2030年のありたい姿からのバックキャストの視点で策定した中期経営計画の検討、技術の進化やディスクロージャー法制の変化等加速する事業環境の変化に対応するためのリスクアセスメントの検討、サステナビリティ経営を具現化するためのマテリアリティアクションプランの具体的施策の検討を中心に議論を行いました。当該委員会内で検討した方針を現場目線で調整しグループ会社各部に落とし込むために、グループ会社の経営者や関連する事業現場の執行役員を中心としたメンバーを交え議論を重ねております。情報セキュリティの見直し強化を進める情報セキュリティ委員会との連携、生成AI等の新技術の発展を当社事業に取り込むことの検討、人的資本経営に係る人事施策、育成施策の強化等、サステナビリティ経営の推進と企業価値向上を両立する経営活動を推進する動きに繋がっています。

サステナビリティ委員会の活動実績

- 2022年6月～11月
 - サステナビリティ基本方針の策定およびマテリアリティの特定
 - サステナビリティ基本方針およびマテリアリティの社内外への周知
 - マテリアリティに関するワークショップ開催
- 2022年12月～2023年5月
 - マテリアリティアクションプランの検討
 - TAKARA & CO.のあるべき姿、中長期における使命の検討
 - 「新・中期経営計画2026」におけるサステナビリティ経営推進の検討
 - 目指す人材像、人材育成の方針などの検討
 - サステナビリティ委員会、同実行委員会の体制強化策の検討
- 2023年6月～2024年5月
 - リスクアセスメントの検討
 - マテリアリティアクションプラン具体的施策の検討
 - AIビジネス活用の検討

社長室からヒトコト

(株)TAKARA & COMPANY 社長室 室長 よこい まさふみ 横井 正文



当社グループの中核会社である宝印刷(株)は、その創業時より、お客様へのディスクロージャーサービスの提供を通じ、資本市場の発展と情報化社会の貢献を常に念頭に置き、事業を担ってまいりました。また、通訳・翻訳事業についても、その創業時より、人と人、国と国が理解しあうことを願い、ことばのプロフェッショナルとして、お客様の国際コミュニケーションをサポートし、豊かな社会の実現に貢献することを志してまいりました。2022年1月にサステナビリティ委員会を設置して以来、サステナビリティ経営を経営方針として更に具現化するとともに、持続可能な社会の実現に向けたアクションプランのロードマップの策定を進めています。

専門知識の蓄積、研鑽と発信

企業の情報開示は、専門的な知見が必要とされます。お客様の課題解決に貢献できるソリューションを創出し続けるためには、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。

主な専門分野	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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
重要テーマ	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 	

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、当社グループの役職員だけでなく、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必要な知識の見える化を図りながら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す。

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、2024年度より次のとおり教育・研修体制を整理・体系化し、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、個人資質アップに注力してまいります。

私たちのビジネス	私たちはどこに進もうとしているのか	どうやって変わっていくのか	組織の「変わる力」を磨く	「変わる力」を促進するガバナンス	データセクション
----------	-------------------	---------------	--------------	------------------	----------

社員区分別の研修の体系

専門力強化

研修の内容と目的	
01	<p>新卒社員</p> <p>① 当社グループ概要、金融商品取引法、会社法、IR、各種商材に関する説明コンテンツを営業企画部にて作成、新入社員に対して啓蒙を図り、もって宝印刷社員としての基礎を構築する。</p> <p>② WizLabo入力研修を新入社員を対象に制作部において実施。当社主力商材であるシステムに触れることで操作性に慣れ、もってその後の業務遂行に活かす。</p> <p>③ 浮間工場研修を新入社員を対象に実施。最終工程での作業を認識し、各自その後の業務遂行に活かす。</p>
02	<p>全社員</p> <p>OJT研修。各部において、遂行業務にリンクした求める人材像をイメージし、その実現のために必要な研修、勉強会等のコンテンツを用意。部門を越えたものもあり、専門力を身に付ける最も実践的な研修。</p>
03	<p>昇格候補者</p> <p>筆記試験の内容を変え、当社社業に特化した筆記試験を用意。会社の方向性、サービス内容、マネジメント、労務管理等を問うもの。昇格候補としてノミネートされる条件として自己研鑽の実績を設け、IPO・財務報告実務検定の受験等を間接的に促し、専門力を付ける機会の一つとして捉えている。</p> <p>また、面接試験においては、自身の業務課題についてその解決策を述べさせ、各ステージにおける意識の感度を確認し、専門性の担保としている。</p>

個人資質アップ

研修の内容と目的	
01	<p>内定者（就活中の学生含む）</p> <p>① 就活生（大学3年生）を対象に、インターンシップを実施。『招集通知の作り方』をテーマに、ワークショップを開催。当社社業の周知を図る。</p> <p>② 内定期間中に通信教育を実施。内容は『決算書の読み方』。当社で業務を遂行する上での基本的な知識をわかりやすく学ぶことで、入社後に備えるとともに、不安感の軽減を図る。</p> <p>③ 同じく、『社会人としての心構え』を学べる通信教育を実施。</p>
02	<p>新卒社員</p> <p>新入社員研修時に、外部専門講師によるマナー研修を実施。社会人としての作法や、顧客、先輩、上司、同僚等様々な人とのコミュニケーション力強化の土台を作る。</p>
03	<p>中途社員</p> <p>中途採用社員の不安感の解消を目的に、入社後3ヵ月～半年経過後に人事面談を実施。ヒアリング内容については適宜部門責任者へも共有し、早期退職の防止対応を図る。また、同時に、『中途社員の留意点』について学ぶ外部研修を受講させ、会社に馴染むための機会を提供している。</p>
04	<p>全社員</p> <p>① 選択型外部研修の受講の機会を提供している。自身に不足している、またさらにアップさせたいと思うビジネススキルを、豊富なラインナップから選択し学ぶことで、自身のキャリアアップおよび、効果的な業務遂行の実現につなげる。</p> <p>② 福利厚生的な意味合いで、『資産運用・資産形成』等に関するセミナーを、取引先銀行の担当者により実施。充実したライフの実現について、会社として学びと啓蒙の場を提供している。</p>

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。

研究部門：従業員ダイアログ



私たちのプロフェッショナルリズム

お客様に寄り添い、より良い方向へ導いていく。それが私たちのミッション。

七田 私が所属するディスクロージャー研究一部では、金融商品取引法関連書類（有報等）及び金融商品取引所関連書類（短信等）のチェックやお問い合わせ対応を行っています。加えて最近では適時開示コンサルティング業務にも取り組んでいます。適時開示は株価等の公正な形成及び投資者の保護を目的として重要な会社情報を開示する制度であり、情報を出す・出さないも含めて非常に難しい判断が求められます。私たちはそのサポートや参考事例のご提供などを行っています。

石橋 その中で私はお客様からの電話への対応を主に担当しています。繁忙期には1日に30本以上の外線を取ることもあります。それなりに経験を積んで知識も蓄積できたと自負していますが、お客様のご質問に対してスピーディかつわかりやすく組み立ててお答えする難しさは今も感じています。

野中 ディスクロージャー研究二部の場合、「株主総会招集通知・決議通知等の作成支援」「法令や開示基準の情報提

供・トレンド分析」「勉強会やセミナーの開催」に加え、最近では株主総会を支援する「株主総会運営サポート」業務が増えています。

新見 研究二部の業務の中でも、株主総会招集通知のチェックは本当に奥が深く、法定記載事項に従って機械的に確認すれば済むわけではない点が難しいですね。会社のことも法律のこともしっかりと理解した上で、お客様に最も適したチェックを行わなくてはなりません。野中さんは総会支援に数多く携わっていますね。

野中 そうですね。総会支援のために、地方出張の機会も増えました。望ましい総会の姿はお客様によって異なり、周年記念として華やかに演出したいというご希望があれば、控えめに肅々とやりたいというご要望もあります。私たちはお客様のご希望通りの総会を完遂させられるように、黒子となってお客様と一緒に総会を作り上げていく気持ちで取り組んでいます。

多田 企業のサステナビリティ報告に付加価値を提供することが宝印刷D&IR研究所の私の役目です。具体的には統合

報告書等のレビューや開示内容の検討、コンテンツ作成支援などですが、他にマテリアリティの特定など、サステナビリティに関する活動そのものへのご支援や、専門的知見を発信するセミナーの管理・運営なども行っています。

また、サステナビリティ領域は、高い知見をお持ちのお客様がいらっしゃる場合もあり、同じ目線でお話するには優れた対応力が必要と感じています。

七田 我々の業務においても金商法の改正において決算期ごとに適用時期が異なり、各書類に応じて適用される改正内容も違ってくるため、お客様個別に応じた対応が求められますね。

野中 迅速かつ指摘漏れのないチェックを短期間に行うためには、日頃から常に最新の情報を把握し、改正点等を正確に理解しておく必要があり、日々の業務の中で知識をアップデートし続けることを心がけています。コーポレートガバナンス・コードの改正など、法律以外の情報にも目配りが必要です。新見さんがそうした情報をいち早くキャッチして部内にフィードバックして下さるため、メンバーは新たな知見をスピーディに共有できます。

多田 野中さんがおっしゃる正確性とスピードのバランスは難しいですが、同様に正確性とわかりやすさの両立も悩ましい問題です。わかりやすく説明するには深い理解が必須ですから、専門性を磨いていくしかありません。セミナーにしても、常にお客様の立場に立ち、わかりやすくお客様のニーズにマッチすることを心がけ、テーマ設定をしています。

新見 お客様から「個人的に勉強していることがあってここ



が気になるのですが、どう思われますか」という電話をいただくことがあります。質問というより、相談だったり、理解度のコンセンサスを取るようなニュアンスです。私も個人的に思うことをお伝えすると「お話ししてよかったです」「そうおっしゃるのを聞いて安心しました」と喜んでいただき、専門性を認めていただけたと嬉しく思いました。専門家である私たちの一言が、お客様の背中を押すことに繋がる、という認識を全員が持つべきでしょうね。

野中 我々が担当しているのは非常に専門性の高いニッチな分野ですから、一から説明しなくても同じレベルで話ができるという点で、お客様に“宝印刷は寄り添ってくれる”という感覚を持っていただけたら嬉しいですね。高い専門性を発揮することでお客様をより良い方向に導いていくことは、我々の最も重要なミッションだと感じます。

専門性を磨き上げることで、さらなる貢献を。それが私たちのプライド。

石橋 私は電話対応が多いというお話をしましたが、営業担当者に“石橋さんに教えてもらったおかげで無事に有報をつくることができたお客様が喜んで”と聞いたことがありました。私にとっては毎日何10本と取る電話の1本ですが、お客様にとってはその日最も大切な1本だったのかもしれないと思い、自分の責任の重さを改めて実感しました。

新見 お客様の感謝の言葉は、シンプルに嬉しいですよね。私は以前、株主総会招集通知にミスを発見してお知らせしたとき、非常に感謝されました。先方の顧問弁護士も気づかなかったミスだったそうで「さすがですね。見逃していたら大ごとになるところでした」と。

野中 我々の仕事はそれほどの重責を担っているわけで、正直、不安になることもありますよね。一方で深い専門性が求められる分、適切なアドバイスやチェックができたときは大きな達成感を得られますし、この仕事にやりがいを感じます。

七田 私も、大阪のセミナーで講師を務めた際、終了後の懇親会で多くの方と名刺交換をさせていただいたのですが、ほとんどの方から「いつも信頼しています」「助かっています」との声を頂戴しました。それほど我々のチェックというものが信頼されている、頼りにされていると実感しました。別の機会には監査役の方からも「いつもお世話になっています」とお言葉をいただき、TAKARA & CO.グループの一員として誇らしく感じました。

多田 宝印刷D&IR研究所では、Webセミナーなどで七田さんが今お話された「お客様からの信頼感」に厚みを持たせられたらと考えています。具体的なアプローチはこれからですが、他社のセミナーにはない新しい価値を生み出そうと議論を進めているところです。

野中 それはいいですね。私がある会社の株主総会運営のサポートを行ったときのエピソードですが、お客様が初めて統括責任者を担当されるということで非常に重圧を感じられていたようでした。お若い方でしたので総会を仕切ることに

大きな不安を抱えていたのだと思います。幸い総会は無事に終了し、その方は「ありがとうございました」と涙を流して感謝されていました。今でも感慨深く思い出します。

多田 あるお客様は、統合報告書のトップメッセージをずっと自社で書かれていました。社長交代があり、新任の社長の「メッセージについて相談したい」というご要望を受け、取材というよりは対話する形で、これまで大事にしてきたことや自社の強みなどのお話をお聞きました。社長様にも「話すことによって頭の中が整理され、伝えるべきメッセージも明確になった」と喜んでいただきました。

統合報告書の価値というのは、制作過程でお客様が得られた気づきにもあることは間違いありません。私はものづくりのプロセスにこだわることで新たな価値が生まれるものだと信じています。

七田 お客様のご期待に応え、さらに喜んでいただくためには、私たち自身の専門性をさらに磨かなくてはならないと感じています。それが仕事のやりがいをさらに高めていくことにつながるでしょう。

喜びの共有がさらなる成長と貢献の原動力になる。それが私たちのビジョン。

七田 我々自身が成長を続けていく上で大切なのは、仕事を楽しむことだと思います。同時にTAKARA & CO.グループがさらにお客様に寄り添える企業になるためには、一人ひとりが高いモチベーションを維持しながら仕事に取り組むことが重要でしょう。この、仕事を楽しむこととモチベーション維持は、イコールの関係だと考えていますがどう思いますか。

多田 おっしゃる通りですね。スポーツなら試合に勝ったら楽しいし、楽しいからまた勝ちたいと思って練習しますよね。成功体験が人を成長させるのは間違いありません。そう考えると、お客様が喜んでくださったという体験は、代え難い成功体験なのではないでしょうか。

新見 仕事がうまく行くことでモチベーションが上がり、成長できて、さらに仕事楽しくなるというポジティブなスパ

私たちのビジネス	私たちはどこに進もうとしているのか	どうやって変わっていくのか	組織の「変わる力」を磨く	「変わる力」を促進するガバナンス	データセクション
----------	-------------------	---------------	--------------	------------------	----------

イラルは、我々自身の幸せにもつながる重要な視点だと思います。

石橋 お客様の開示に関する問題点については小さなものでも真摯に向き合っていくことが重要ですし、それがお客様のさらなる満足度につながっていき、感謝の言葉につながれば、自分をもっとアップデートさせたいという気持ちが高まっていくでしょう。私自身はそのために専門知識をさらに高めていくと同時に、開示に直接関連しなくても、経済やビジネス関連のニュースに広くアンテナを張っておくことも意識したいと思います。

七田 そうですね。規程の改正や参考事例などの情報はチームで共有し、全員の知見をアップデートさせていくことを引き続き行いたいと思います。

多田 私が担っているアドバイザー・コンサルティング業務は、過去からの経験の積み重ねで属人化しがちです。より多くのお客様の課題解決に貢献するためには組織的な価値提供がますます必要になりますから、各人の成功体験を棚卸したり、成功要因を共有したりといった、知識の見える化が必要ではないでしょうか。

特に、先ほどから話題に上っている「お客様の感謝の言葉に感動した」という思いが共有できれば、我々はずっと強い存在になれると確信しています。

石橋 お客様の声に最もダイレクトに接しているのは営業担当者ですから、例えばお客様の喜びのお声やご意見、ご希望などを共有できるような仕組みがあってもいいかもしれませんね。



新見 お客様の近くにいる営業担当者と我々研究部門の距離が縮まり、お互いの顔がもっとはっきり見えるコミュニケーションを取ることも、モチベーションアップにはプラスになるのではないのでしょうか。

野中 同感です。コロナ禍以降、対面コミュニケーションの機会が少なくなったのは事実です。お互いの顔だけではなく、営業部門がどのようなスタンスでお客様と接しているかを知ることも必要ですね。そこで私たちの部署では、毎週営業部門と同フロアでご照会対応等を行う取り組みも始めました。

新見 招集通知電子化や法改正等により企業情報開示の態様が著しく変化し、お客様のニーズも多様化している中、自分の専門分野だけの知識ではご期待にお応えできないようになりました。我々には専門分野を超えてより広い分野の知見を深めていくことが求められていると感じます。専門知識や最新の業界トレンドを社内効率的に共有し、チーム全体で知識やスキルを高めることで、組織全体としてより質の高いサービスを提供できるようになるべきだと感じています。それがお客様に寄り添う力の強化につながるのではないのでしょうか。

多田 お互いに承認したり同意したりといった習慣を定着させる仕組みづくりができるといいですね。そうすれば我々はお客様にさらに高い価値を提供できるはずですよ。



従業員の幸せ

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、体も心も健康でいきいきと働くことができる環境を整えることが重要と認識しています。



主な施策

- 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

重要テーマ

- 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

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、従業員一人ひとりがその能力を最大限に発揮できる職場環境の構築が不可欠です。TAKARA & CO.グループとしての一体感を持ち、各社の強みを活かしたサービスを展開し、変化する時代に迅速に対応することで、サステナブルな企業環境を創出することが求められています。

そのためには、社員が明確なキャリアビジョンを描き、自らの可能性を追求し、成長を実感できる環境が必要です。グループ各社を超えた横断的な交流をさらに促進し、課題を共有し、解決策を探る場を継続して整備していきたいと考えています。

当社グループは、各種専門性をもってサービスを展開しています。この専門性を担保できるような研修コンテンツを用意し、社員一人ひとりが専門家として対応できるよう、バックアップしていきたいと考えています。これにより、顧客の満足度を高め、結果として社員のエンゲージメント向上につなげ、個々のパフォーマンスを最大限に引き出すことを目指します。

今後も、グループ各社に適合した社内環境の整備を推進し、それが当社グループの成長エンジンとなるよう、継続的かつ効果的な施策を検討・実施してまいります。従業員の幸せと企業の成長が両立する環境を整えることで、TAKARA & CO.グループの未来を築いていきたいと考えています。

人権と多様性の尊重

当社グループでは「人権の尊重」を掲げ、不当な差別を排除し、公正な企業活動を行う方針を全社員に周知しています。また、ダイバーシティへの取り組みを進めるため、2009年に宝印刷で「ダイバーシティプロジェクト」を立ち上げました。現在は、テレワークの推進や男性の育児休業の理解促進、自己啓発座談会の実施など、多様性を受け入れる活動を展開しています。今年度は、これらの活動をグループ全体に広げ、「お互い様」の精神を持ち、互いを尊重し認め合うことで、企業の成長を促進することを目指します。全従業員が多様性を受容し、新たな気づきを得られる環境を創出し続けます。

そのためにも、働きやすい環境の醸成を継続して行う必要があります。

例えば、個々の社員が持つ不安感を解消する取り組みは、働きやすい環境を整える上で重要な要素になると考えます。人事部では、新卒者およびキャリア採用者に対して、入社後一年間、定期かつ不定期に個別面談を適宜実施し、各々が、慣れない環境において感じる悩みや課題感等について面談を通して把握します。ここで得た情報は、本人の希望に配慮した上で部門へフィードバックし、マネジメントの参考としています。人事部と部門が双方でアプローチすることで、不安を抱えたままにならないよう配慮しています。働く上で生じる様々な思いについて、限度はあるものの出来る限り寄り添うことを意識することで、個々の個性を生かした人材活用を目指しています。

私たちのビジネス	私たちはどこに進もうとしているのか	どうやって変わっていくのか	組織の「変わる力」を磨く	「変わる力」を促進するガバナンス	データセクション
----------	-------------------	---------------	--------------	------------------	----------

従業員の心と体の健康への配慮

当社グループでは、社員一人ひとりの健康を促進することを自社の責務とし、産業医や専門家、安全衛生委員会の意見を基に多角的な施策を実施しています。メンタルヘルス施策の基本となる4つのケアを軸に各種対応を施しています。宝印刷では、私傷病による休職制度や特別休暇の付与、有給休暇の法定を超えた付与基準の変更など、働きやすい環境を整備してきました。今年度は新たにカウンセリングルームを開設し、産業カウンセラーによる日々の悩み相談を可能にしました。これにより、メンタル不全を防ぎ、社員のエンゲージメントを高めることを目指します。従業員がいきいきと働ける環境づくりを継続的に推進し、グループ全社で対応できるよう、今後も段階的に活動を進めてまいります。

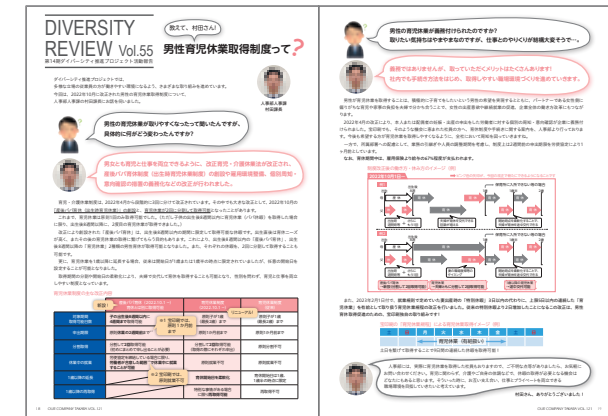
雇用環境の変化により定年後も長く勤務する社員も増えています。長く働いてもらう上で、定年後の社員も含めた全社員の健康についてより一層意識する必要性があり、安全配慮の観点からも、病因の早期発見につながるよう健康診断有所見者へのアプローチや、ストレスチェックによる産業医面談等を通じ、社員の健康へ配慮しています。

また、安定した生活基盤は、長く働く上での精神的なゆとりにもつながります。給与・賞与のみならず、資産形成を自身の課題として捉えている社員も多くなります。このような社員がセカンドライフをイメージできるような様々な情報提供も今後積極的に行っていきたくと考えています。当社は、業務の特殊性から、個別銘柄の株式投資を禁じています。この点を十分担保し、金融機関等の専門家の協力をもらいながら、自身に合った資産形成を選択できるよう情報提供の場を設け、福利厚生の一策としていきたいと考えています。

男性の育児休業取得に関する支援

宝印刷では、ダイバーシティ推進プロジェクトの一環として、男性の育児休業に対する理解促進を図ってきました。社内報への記事掲載などで制度の理解を深め、2023年2月には育児休業規程を改正し、配偶者の出産時に連続5日間の有給育児休業を付与する制度を導入しました。これにより、平日5日間の有給の育児休業を取得し、土日を含めて最大9日間の連続休業が可能となり、直近1年の取得率は100%に達しました。

今後は、男性育児休業のさらなる取得促進を目指し、全社の意識啓蒙を推進します。また、女性社員がライフイベントを理由にキャリアプランが描けないことがないように、待遇面の公平性を担保しつつ適切な制度を維持していきます。これにより、全従業員が安心して働ける環境を整備し、多様性を尊重した企業文化をさらに強化してまいります。



社内報による男性育児休業の周知

VOICE

㈱宝印刷D&IR研究所 ESG/統合報告研究室 課長代理
はないえ かなこ
花家 可菜子

2023年10月から産前産後・育児休業を取得しています。休業前に、復帰後の自分のキャリアプランや希望する働き方を面談でじっくりと話す機会があり、安心して産休・育休に入ることができました。休業中は上長から定期的に部署の近況を教えてもらったり、時には子どもを連れて職場へ遊びに行ったりとコミュニケーションを継続しています。いつ連絡を取っても「復帰を待っている」と温かく歓迎してもらえる言葉をいただけることで、働くことに前向きな気持ちを持ちながら、育児に専念することができています。



組織の「変わる力」を磨く

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、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。

主な専門分野

- 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

重要テーマ

- 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

環境経営の推進

当社グループでは、ISO規格である環境マネジメントシステム（ISO14001）を2004年から運用しています。

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直接的に環境へ影響を与える側面と、製品の運送や外注委託など、間接的に環境へ影響を与える側面の両側面を勘案しています。

また、各部門において業務で活動可能な目標を設定し、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、日頃より実践しています。宝印刷を事例として挙げると、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（原稿・校正紙）の物流を削減しています。印刷部門では、工場内のエレベーターをインバーター型へ更新しました。空調の適正管理やカラー印刷で試し刷りを減らすことで電気使用量の削減を行いました。刷版工程では現像液を不使用（現像レス化）にしたことで、廃液（特別管理産業廃棄物）をゼロにしました。管理部門においてはインボイス制度及び電子帳簿保存法への対応のため、経費精算等を行うシステムを導入し、用紙の削減を図りました。通訳に付随する機材運用関連では、国土交通省における排出ガス規制に適合したクリーンなディーゼル車を使用しています。加えて、「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（2024年5月期の浮間工場における紙ゴミのリサイクル率は97.4%）。

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、サステナビリティ実行委員会の直下にTCFD分科会を発足させ、TCFD提言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提言は環境に配慮した企業等に対し、気候変動問題が企業の

私たちのビジネス	私たちはどこに進もうとしているのか	どうやって変わっていくのか	組織の「変わる力」を磨く	「変わる力」を促進するガバナンス	データセクション
----------	-------------------	---------------	--------------	------------------	----------

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、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。

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、マテリアリティに沿ったアクションプランの設定に関する事項等を、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およびサステナビリティ実行委員会は現状2ヶ月に1度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及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。

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。

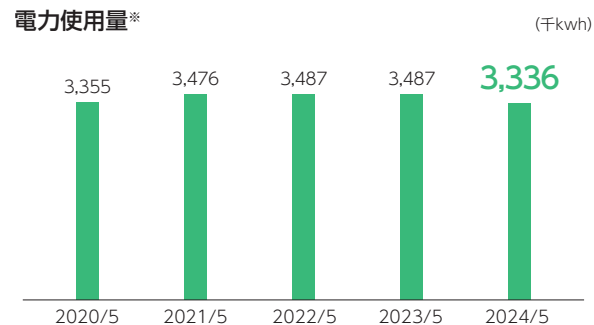
顧客への環境配慮型製品の提案

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。

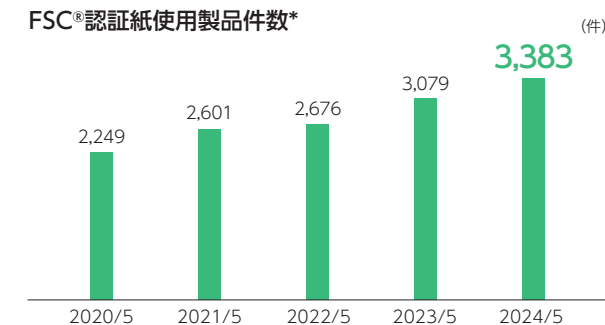
また、宝印刷の浮間工場は、2009年に日本印刷産業連合会よりグリーンプリンティング（以下、GP）工場として認定を受けました。GPとは、日本印刷産業連合会が2006年に印刷業界のより高いレベルでの環境保全活動を推進するために創設した制度です。2024年にはGPマークの周知・普及への貢献が大きかったという理由で、宝印刷はGPマーク普及大賞（オフセット印刷部門）を受賞しています。こうした取り組みは、社会の環境意識の高まりとともに成果を見せており、年々FSC®認証紙及びGPマークの使用件数は増加しています。また、印刷で使用するインキについても植物油インキを積極的に使用しています。植物油インキは、植物由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。

電力使用量*



FSC®認証紙使用製品件数*



*上記は、(株) TAKARA & COMPANY 宝印刷(株)、仙台北印刷(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。

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、当社グループだけではなく、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、共に課題に向き合い共栄していくことが重要と考えます。

主な施策	<ul style="list-style-type: none"> ■ 適時適切な情報開示 ■ フェアディスクロージャー ■ 招集通知、株主通信のWeb発信 ■ 下請法の遵守 	重要テーマ	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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
------	--	-------	---



具体例紹介

01 社員との対話

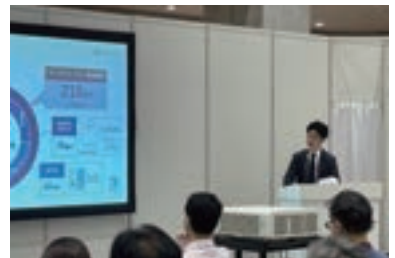
2024年9月に社員向け経営方針説明会を行いました。コロナ禍により長らく非開催でしたが、情報を共有し全社員がベクトルを合わせ、一丸となって考え行動していくために、5年ぶりに一堂に会して開催いたしました。まずTAKARA & CO.グループ社長の堆より、創業期から今日に至るまでの変革と発展について説明があり、次に取締役の野村より業績推移や今後の取り組みについて説明があり、そして8月に新たに就任した宝印刷(株)社長の白井より、中期ビジョン、第88期事業方針、AIプロジェクトの説明等が行われ、全社員に対して経営陣の考えを直接伝える良い機会となりました。



宝印刷(株)社長の白井によるプレゼン

02 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87期（2024年5月期）における主なテーマは、四半期報告書の廃止による決算短信一本化や、招集通知の電子提供措置、ディスクロージャー翻訳の活況に伴う当社業績への影響等であり、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・投資家のみなさま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、2024年8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2024」に出展して会社説明会を行い、当社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

03 お客様との対話

宝印刷(株)ICT営業部では、WizLaboユーザーであるお客様に、足元や将来の課題を解決する糸口を見つけていただくため、お客様同士がテーマに沿って話すことができる対話の機会を設けています。2023年11月には「WizLaboディスカッション会2023」として、「情報開示とIR」をテーマとしたディスカッション会を開催しました。システムを提供するだけでなく、お客様の課題を共有させていただくことで、システム側面からご支援できる可能性を探る取り組みです。今後もお客様の企業価値向上に貢献できる取り組みを継続していきます。



「変わる力」を促進するガバナンス



私たちのビジネス

私たちはどこに進もうとしているのか

どうやって変わっていくのか

組織の「変わる力」を磨く

「変わる力」を促進するガバナンス

データセクション

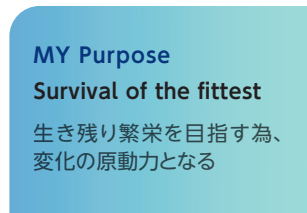
マネジメント体制



代表取締役社長
あきつ せいいちろう
堆 誠一郎

MY Purpose
失意悠然得意端然
グループをサステイナブルに成長させる
創業以来の命題「社会の公器」であり続けることの追求、発展に必要な心構え

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。



取締役
のむら しゅうへい
野村 周平

MY Purpose
Survival of the fittest
生き残り繁栄を目指す為、変化の原動力となる

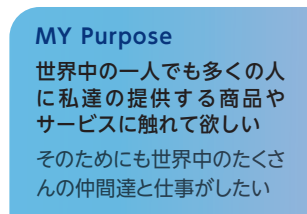
2007年当社入社以来、管理部門および営業部門を中心に当社業務に従事。名古屋営業所長、営業部長を経て、2022年取締役に就任。株式会社野村代表取締役を兼職。



取締役
しらい こうへい
白井 恒太

MY Purpose
熟慮断行
Disclosureの発展への貢献で総てのStakeholderに
応えるため

1985年株式会社富士銀行（現 株式会社みずほ銀行）入行、2015年当社入社、2017年当社執行役員ITサービス営業部長、2019年宝印刷株式会社 執行役員、2022年宝印刷株式会社取締役常務執行役員を経て2024年当社取締役、宝印刷株式会社代表取締役社長に就任。



社外取締役
いんえ としゆき
井植 敏雅

MY Purpose
世界中の一人でも多くの人に私達の提供する商品やサービスに触れて欲しい
そのためにも世界中のたくさん仲間達と仕事したい

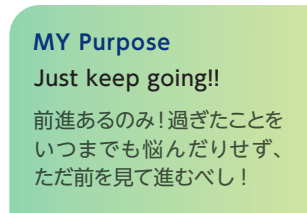
1989年に三洋電機株式会社に入社。同社代表取締役社長、特別顧問を経て、2009年より株式会社住生活グループ（現株式会社LIXILグループ）顧問に就任。2011年株式会社LIXIL取締役副社長執行役員、2016年株式会社LIXILグループ取締役、顧問などを歴任。2019年当社社外取締役に就任。株式会社エンプラス社外取締役（監査等委員）、亀田製菓株式会社社外取締役、株式会社西島製作所社外取締役を兼職。



社外取締役
せきね ちかこ
関根 近子

MY Purpose
笑顔と希望あふれる社会の実現に貢献します
笑顔は世界中の人々に勇気と希望を与える

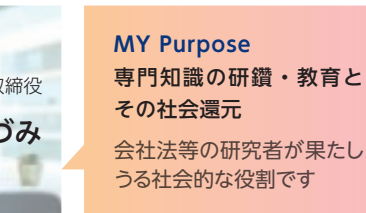
1972年に資生堂山形販売株式会社にビューティーコンサルタント（BC）として入社。2009年株式会社資生堂国際マーケティング部美容企画推進室長を経て、BCから初の同社執行役員常務に就任。2019年当社社外取締役に就任。株式会社Bマインド代表取締役、株式会社バルカー社外取締役、東リ株式会社社外取締役を兼職。



社外取締役
しいな しげる
椎名 茂

MY Purpose
Just keep going!!
前進あるのみ! 過ぎたことをいつまでも悩んだりせず、ただ前を見て進むべし!

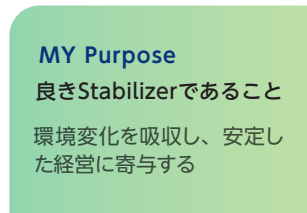
1991年NEC株式会社に入社。KPMGグローバルソリューション株式会社、ベリングポイント株式会社を経て、2012年プライスウォーターハウスクーパース株式会社代表取締役社長、2016年KPMGコンサルティング株式会社代表取締役副社長を歴任。2021年当社社外取締役に就任。マーヴェリック株式会社代表取締役社長、株式会社ミクニ社外取締役、株式会社ホットリンク社外取締役、C Channel株式会社社外監査役を兼職。



社外取締役
かわしま いづみ
川島 いづみ

MY Purpose
専門知識の研鑽・教育とその社会還元
会社法等の研究者が果たしうる社会的な役割です

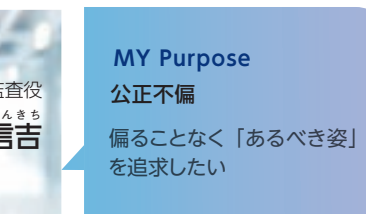
専修大学法学部教授を経て2004年早稲田大学社会科学総合学院教授。2023年当社社外取締役に就任。沖電気工業株式会社社外取締役を兼職。



常勤監査役
すがや のりとし
菅谷 憲利

MY Purpose
良きStabilizerであること
環境変化を吸収し、安定した経営に寄与する

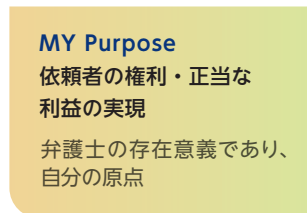
2002年当社入社、2006年IR事業開発室（IR企画室）室長、2008年総合企画部次長、2022年CSR部長を経て、2023年常勤監査役に就任。



社外監査役
まつお しんきち
松尾 信吉

MY Purpose
公正不偏
偏ることなく「あるべき姿」を追求したい

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、生化学工業株式会社社外監査役、株式会社フージャースホールディングス社外取締役（監査等委員）を兼職。



社外監査役
たかの だいじろう
高野 大滋郎

MY Purpose
依頼者の権利・正当な利益の実現
弁護士の存在意義であり、自分の原点

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、デ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。

社外取締役座談会

「どの課題に注力して取り組んでいくかをしっかりと考える」ということは大変重要です。そして、それをマテリアリティに反映すべきですね。



どのような会社になりたいかを考えることはとても大切です。それには経営層には想像力や妄想力が求められますし、従業員の想いを吸い上げていく力も必要になってきます。



私だけではなく、社外取締役全員が従業員の皆さんの幸せを望んでいますし、その実現を手伝うためにここにいるのです。



TAKARA & CO.グループが飛躍するために必要なものとは？

TAKARA & COMPANYには、多様なバックグラウンドを持つ社外取締役が4名います。

今回の社外取締役座談会では、取締役会の実効性をお伝えするのももちろんのこと、それぞれの専門的知見の視点から、TAKARA & CO.グループが変革を遂げるために何が 필요한のか、そして私たちの目指すべき将来像について、皆さんに語っていただきました。

優秀な人材を採用するのが難しい昨今において、女性が自分のキャリアを自ら選択しそれが実現できるよう、スピードを上げて制度や施策を強化すべきです。



取締役会の実効性に対する評価

井植 TAKARA & CO.グループの取締役のスキルマトリックスを見ると、社外取締役は全員違うフィールド出身であり保有スキルの多様性が確保できていると思います。ここに2019年に宝印刷株式会社から株式会社TAKARA & COMPANYへと商号変更し、トータルソリューションカンパニーを目指して変化していこうという経営の志を感じます。一方の課題については、やや討議し足りない感じがあることですね。特にマテリアリティのアクションプランにおいて、ゴールをどう設定するのかという議論を取締役会でも深めていくべきだと思います。

関根 そうですね。取締役会は議長や議案の担当者に対して、忖度なしに率直に質問や意見を言える雰囲気が評価できます。ダイバーシティという面でも私が専門とする分野できっちりと発言できますし、またそれを受け入れる柔軟性も

備えていますね。課題があるとすれば、議案に対して取締役会から出された意見がどのように反映されて進んでいるのか、という進捗報告がもっとほしいですね。また、決議に至る前の提案事項の課題を討議する時間をもっとあってもいいと思います。他社の取締役会では、ある程度の時間をかけて重要な課題を議論することも多いですし、取締役会で討議できれば提案事項の決議に私たちの意見や考え方なども入れられるのではないかと思います。

川島 私も原案段階での議論にかけられる時間がやや短いかもしれないと感じています。他社では、例えば中期経営計画を作るといった場面において現行の中期経営計画の中間あたりから議論が始まります。そのような重要な議論は、オフサイド会合が開かれることがありますね。取締役会は時間的制約がありますし、テーマに特化したオフサイド会合なら議論に集中でき、将来ビジョンに対して参加者と共通認識が持てるようになるなどのメリットもあります。そういった場ではかなり自由な意見が出るので、視野が広がって得るものが大きいと思います。

椎名 私は、取締役会の雰囲気は自由だと感じています。特徴的なのはグループの組織の構造です。主要な子会社との関係や各子会社・関連会社間のシナジーを踏まえた観点から、TAKARA & CO.の取締役会はどういう舵取りをしていくべきかについては、当然これまでよりも幅広い視野を持って、方向性を議論していかなければならないと思います。また、特にガバナンスの面で言うと取締役会では経営のリスク分析の正当性を始め、事業の健全性がきちんと確保できているかをチェックすべきであって、一つひとつの取り組みを事細かに理解する必要はないはずです。冒頭に井植さんがおっしゃったように取締役会は多様なスキルを持った取締役で構成されていて、すなわちさまざまな観点から会社の進む方向が間違っていないかをチェックする機能を有し、それができていると思います。

企業価値向上に向けた取り組みへの課題

関根 マテリアリティの「従業員の幸せ」は特徴的ですね。



社外取締役
井植 敏雅
(いうえ としまさ)

社外取締役
関根 近子
(せきね ちかこ)

社外取締役
椎名 茂
(しいな しげる)

社外取締役
川島 いづみ
(かわしま いづみ)

ただし、会社の想いは強くても従業員にそれが伝わっていない、あるいは話し合いが足りていないのではないかと感じます。その一例が、女性が管理職に手を挙げないということ。会社は女性側の問題として捉えています、実際は会社側の問題ではないかと思っています。子育てと業務の支援策など女性がキャリアアップを志向できるような人事制度の導入はもはや当たり前のことです。現在は、その次の施策を用意する段階。優秀な人材を採用するのが難しい昨今において、女性が自分のキャリアを自ら選択しそれが実現できるよう、スピードを上げて制度や施策を強化すべきです。言うまでもありませんが、女性が働きやすい会社は男性が働きやすい会社でもありますね。会社の想いがしっかりと見えるような人事制度を一日も早く実装してほしいです。

川島 私が強く感じるのは、マテリアリティのアクションプラン基本方針から「何をやりたくてこのマテリアリティを設定しているか」が読み取りにくいということです。誰を意識したもののなのか対象がわかりにくいですし、機関投資家や従業員から見ても、納得性が高いとは言えないのではないのでしょうか。

椎名 確かに掲げたマテリアリティは全て取り組む必要がありますが、重要なのはそのプライオリティだと思います。例えば、「従業員の幸せ」にこの一年は集中的に取り組むとすれば、まず目指す方向性（アクションプラン方針）を設定し、具体的なアクションプランを定めて、主たるターゲットはここを狙うということを宣言して実行に移すことになりやすいですね。

そして主役である従業員の意見を聞き、要望や課題を特定してきちんと整理していくのが当面の目標というようにステージを設定し、時間を区切った方がいいと思います。このようにして設定した目標が従業員みんなのスローガンになるような展開の仕方ができると、優先課題に注力して取り組めると思います。

井植 皆さんがおっしゃるように、マテリアリティの中で一番目が行くのはやはり「従業員の幸せ」ですね。従業員が楽しく仕事ができなければ、株主を始めとしたステークホルダーにとってプラスをもたらす会社にはなれないでしょう。それは大前提だと思います。私だけではなく、社外取締役全員が従業員の皆さんの幸せを望んでいますし、その実現を手伝うためにここにいるのです。私たちはキャリアも専門分野も全員違うけれど、それについて想いは一つだと思います。しかしながら、私たちが皆さんの働く現場を知らなければ手伝えることは難しい。ですから、もっと現場のことを教えてほしいし、知る機会がほしいと思っています。それからもう1点。川島さんや椎名さんが触られたように、マテリアリティは「誰のために何を優先してやるのか」ということが明確ではないと思います。それをはっきりさせるには、今グループに必要なものを踏まえた上で、少し先の目指す姿を思い描くとよいと思います。これなら無理がないし、グループのパーパスを役員から新入社員まで一貫して共有することにつながります。そうすればおのずとプライオリティを付けてアクションプランを作り、実行に移すことができるので

はないのでしょうか。

当社グループが目指すべき将来像

椎名 多くの企業が50年、100年後にどうなりたいかということを議論しますが、所詮机上の空論ですよ。そんなに先のことは誰にもわからないし、ビジョンを掲げたところで今生きている人が検証することはできません。ですが、50年後の社会や環境を想像して、どのような会社になりたいかを考えることはとても大切です。それには経営層には想像力や妄想力が求められますし、従業員の想いを吸い上げていく力も必要になってきます。マテリアリティで「従業員の幸せ」を掲げてその実現に向けて行動していく時に、まず目指す「幸せ」を定義し、それに対してアクションプランを設計していく必要があるように、50年後を考える場合においても、やはり会社として誰に対して何をしていくのかという、ターゲットを今以上に明確にしていくことがとても重要だと思います。

川島 椎名さんのおっしゃる通り「どの課題に注力して取り組んでいかをしっかりと考える」ということは大変重要です。そして、それをマテリアリティに反映すべきですね。マテリアリティは企業にとってのサステナビリティだと考えるとわかりやすいのですが、ガバナンスやコンプライアンスなどは最低限の課題としてやってしかるべきことで、ことさらに

書くことではないと思います。それは基盤であって、その上にTAKARA & CO.グループがステークホルダーに対してできること、したいことを明示すべきですね。

井植 もしも将来像を誰かに決めてほしいと思っているとしたら、それは問題ですね。社長が決めることでもなし、取締役が決めることもでもなくて、本当は従業員の皆さんが決めることなのです。これを従業員の皆さんが気づかないと何も変わっていかない。「誰かが決めてくれる」「会社のビジョンが示されないから自分の将来像が描けない」と従業員が思っているとしたら、それは違うと言いたい。「50年後にどのような会社になりたいかを決めるのは、私たちです」と従業員の皆さんが言える会社になれるかどうかがとても重要だと思いますね。

関根 50年後にどのような会社になるべきかを想像するのは本当に難しいことです。事業内容や領域は変わっているかもしれませんが、企業にとって50年後も変わらず必要なのは従業員です。しかも持続的に成長していくためには、良い人材を集めて高いパフォーマンスを発揮してもらう必要があります。人材を大事にすることだと言えますが、それは人事処遇を改善したり、会社が成長すれば実現できるのかということ、必ずしもそうではありません。もっと従業員ファーストという考えのもと、全ての企業活動において、従業員がセンターになって主体的に働くことを楽しんでいるような、そういう会社になってほしいと期待をこめて思います。

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

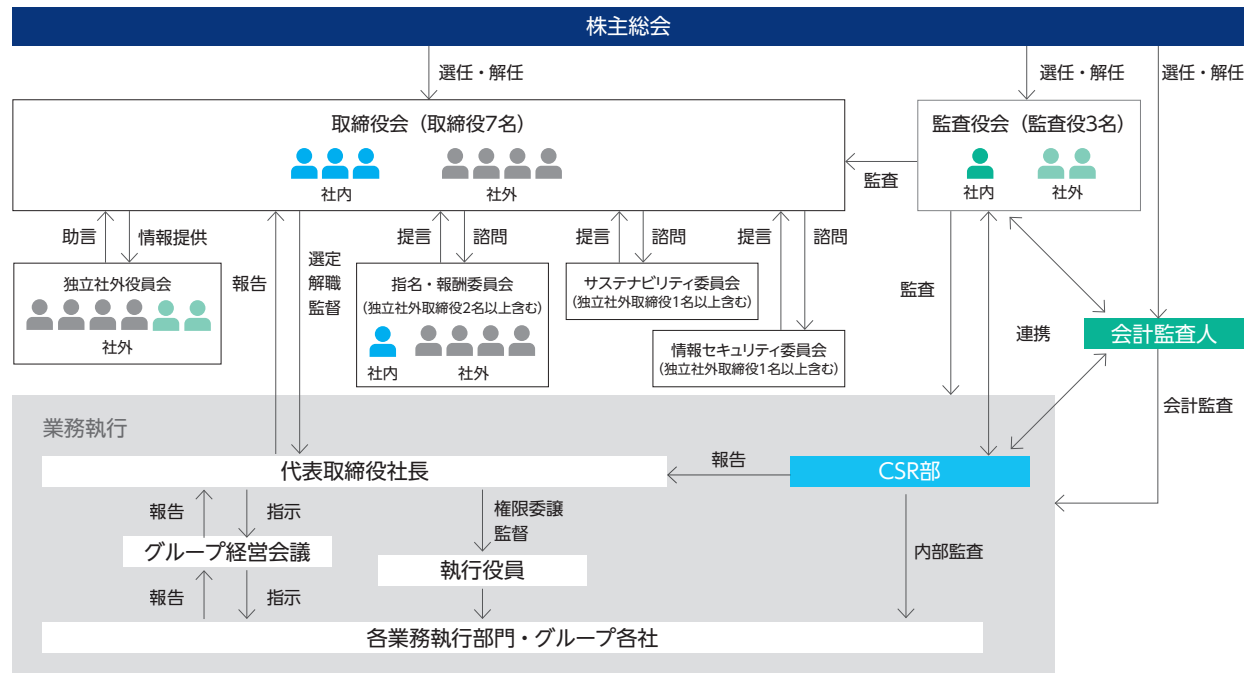
当社は、「社会の公器としての使命を果たす」という企業理念のもと、「グループ各社の専門性を磨き、お客様の企業価値拡大に貢献し、社会になくてはならないグローバル企業であり続ける」を目指す姿としています。またサステナビリティ基本方針および5つからなる行動指針（Value、Integrity、Professionalism、Diversity、Judgment）

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>
 TAKARA&CO コーポレート・ガバナンス 検索



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

私たちのビジネス	私たちはどこに進もうとしているのか	どうやって変わっていくのか	組織の「変わる力」を磨く	「変わる力」を促進するガバナンス	データセクション
----------	-------------------	---------------	--------------	------------------	----------

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ています。

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。

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（P.50参照）。

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	取締役の任期	1年
取締役会議長	埴 誠一郎	取締役会開催回数	14回（第87期）
取締役人数	7名 うち社外取締役4名	監査役人数	3名 うち社外監査役2名
女性取締役人数	2名（社外）	監査役会開催回数	13回（第87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 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	取締役会 10/10回 (100%) (2023年8月就任)	早稲田大学社会科学総合学術院教授 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 13/13回 (100%)	ネクストリープ株式会社 代表取締役 生化学工業株式会社 社外監査役 株式会社フージャースホールディングス 社外取締役（監査等委員）
 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 13/13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 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
取締役	埴 誠一郎	○	○	○		○	
	野村 周平	○	○	○		○	
	白井 恒太	○	○	○	○	○	
	井植 敏雅	○	○		○	○	
	関根 近子	○	○		○	○	
監査役	椎名 茂	○	○		○	○	○
	川島 いづみ	○		○		○	○
	菅谷 憲利			○		○	○
	松尾 信吉	○	○	○		○	
	高野 大滋郎	○	○		○	○	○

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87期（2024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で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。

役員の選解任方針

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ないものとしています。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ないものとしています。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の選解任についても、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ます。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ます。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社長室等が連携し、合理的な範囲で対応するよう努めています。

第87期（2024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、決算説明会やその配信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。

各事業のサービスにおいては、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、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

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	業績連動報酬	譲渡制限付 株式報酬	
取締役 (社外取締役を除く)	87,600	66,901	17,200	3,499	3
監査役 (社外監査役を除く)	15,325	11,231	4,094	—	2
社外取締役	27,000	27,000	—	—	4
社外監査役	12,000	12,000	—	—	2

(注) 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、退職慰労金制度廃止に伴う打ち切り支給額として、当事業年度に退任した監査役1名に対して2,188千円を支給しております。

い有利子負債を有効に活用しながら資本コストを下げ、株主還元の原因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、2024年8月23日開催の第87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5,000万円以内、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7名（うち社外取締役は4名）です。また、監査役の報酬額は、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の員数は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業績連動報酬（役員賞与）、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）で構成しております。

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。個別の基本報酬額については、妥当と考えられる世間水準等をもとに経営環境等を踏まえて、各役員的能力と役割に応じて設定し、業績連動報酬(役員賞与)については、原則として中期経営計画等で掲げた業績指標(売上高、営業利益、親会社株主に帰属する当期純利益)のほか、投資資本効率を重視したROE(自己資本利益率)の計画値を指標として、事業年度毎の達成状況等に応じて評価することとしております。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。

リスクマネジメント

リスクマネジメント体制

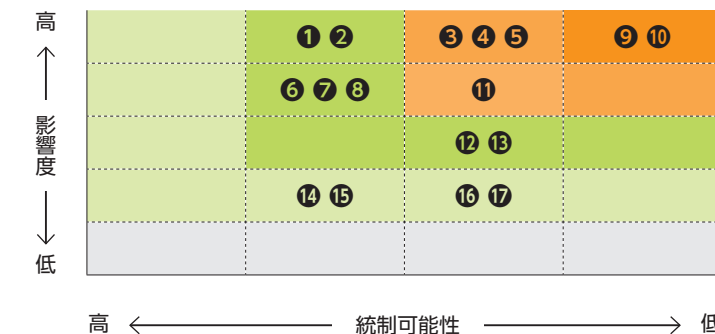
- 1 取締役会がリスク管理体制を構築する責任と権限を有し、これに従いリスク管理に係る危機管理規程を制定・施行し、リスク管理体制を構築する。
- 2 リスク管理部門として総務部がリスク管理活動を統括し、規程の整備と検証・見直しを図る。
- 3 内部監査を担当するCSR部は定期的に業務監査実施項目および実施方法を検討し、監査実施項目が適切であるか否かを確認し、必要があれば監査方法の改訂を行う。
- 4 法令・定款違反その他の事由に基づき損失の危険のある業務執行行為が発見された場合、直ちに取締役会および担当部署に通報し、発見された危険の内容およびそれがもたらす損失の程度等について担当部署が把握に努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

本年度のリスクアセスメントプロセス

各事業部より現時点で認識しているリスク項目を洗い出し、発生可能性と重要性により事業に与える影響度を測定。事業部横断的な議論、調整を経て、サステナビリティ委員会で議論を行い、事業上重要なリスクを特定。その上で当社での統制可能性を加味したリスクマップを作成。主要会社の全執行役員が参加の上で、有識者とリスクマネジメントに係る討議を行い、執行側からの意見を交え、各リスク項目につき議論。サステナビリティ委員会、取締役会の承認の上、各リスクそれぞれの定義、現状の対応策、更なる対応策を整理。

なお、特定した各リスク項目におけるリスク対策の検討・進捗状況については、リスクの性質毎に「市場リスク」「競争リスク」「技術リスク」「法的リスク」「環境リスク」「人的リスク」に区分して管理。その区分に応じて担当執行役員を定め、当該執行役員よりリスク対策の進捗状況をサステナビリティ委員会および取締役会に報告。リスク対策の実施については、リスク対応主管部門より社内承認を経て実行。

リスクマップ



①～⑰のリスクの内容については次の「リスク項目の定義と対応策」をご参照下さい

リスクマップ上のランク

- 統制可能性：1～4で評価
(数値が高い程、統制可能性が低い)
- 影響度：1～5で評価
(数値が高い程、影響度が高い)

「変わる力」を促進するガバナンス

私たちのビジネス	私たちはどこに進もうとしているのか	どうやって変わっていくのか	組織の「変わる力」を磨く	「変わる力」を促進するガバナンス	データセクション
----------	-------------------	---------------	--------------	------------------	----------

リスク項目の定義と対応策

1. 市場リスク：市場の変動や需要の変化等によるリスク

No.⑥	
リスクの種類	普遍的なリスク
リスクマップ上のランク	●統制可能性：2 ●影響度：4
項目	ディスクロージャー関連法令等の改正及び会計基準の変更が業績に大きな影響を与えるリスク
定義・具体的内容	<ul style="list-style-type: none"> ●当社グループ事業の根幹であるディスクロージャー関連書類に関するサービスは、法令に基づいて作成されていることを前提に構成されている。近年は投資家との対話推進の観点からより適時、適切な開示が求められ、法律や関連する諸制度の改正が頻繁に行われている。また、我が国の会計基準はIFRSとのコンパリエンスを進め、毎年多くの改正が行われている ●EDINETの高度化、株主総会資料の電子提供制度の開始、四半期開示制度の見直し等、ディスクロージャーの開示手段及び方法も度々変更されており、大規模なシステム改修を行う必要性が発生する可能性がある
実施している対応策、更なる対応方針	<ul style="list-style-type: none"> ●改正の動向を早く把握し、対応策を素早く講じることができるよう、常にディスクロージャー制度や会計基準に関する事業に影響するあらゆる情報を収集・分析、社内各部署と十分に情報共有を行い対応する ●金融庁・東証・信託銀行・監査法人等・外部関係機関とのネットワークを更に充実化し、当社としての姿勢・見解を示すことで制度作りから影響を与える動きを促進する ●IFRS・ISB等、国際団体がリード（起因）する法令改正が潮流であり、研究部門での国際ディスクロージャー動向キャッチアップ機能を更に拡充する ●制度改正を機会と捉え、当社ビジネスの新事業領域拡大に繋げる
対応具体策	<ul style="list-style-type: none"> ●研究部門、研究所での国際ディスクロージャー対応体制の強化の検討 ●記載例のあり方の継続的な見直し（投資家との対話に資する記載事例の提供）
No.⑬	
リスクの種類	普遍的なリスク
リスクマップ上のランク	●統制可能性：3 ●影響度：3
項目	新規上場数減、上場会社数減、ファイナンス件数減等による株式市場からのマイナス影響が生じるリスク
定義・具体的内容	<ul style="list-style-type: none"> ●当社グループが専門領域としているディスクロージャー関連書類の作成につき、有価証券報告書や株主総会招集通知などの継続開示書類と、株式の新規上場時の申請書類やファイナンスに関する書類などの不定期開示書類とがある。このうち不定期開示書類関連の受注は株式市場の影響を受け、当社グループの売上及び利益は大きな影響を受けることがある。また、上場会社数の減少は、当社グループにとって顧客減少に繋がることから、売上及び利益の減少要因となる
実施している対応策、更なる対応方針	●グループシナジーを発揮し、通訳・翻訳案件等の積極的な営業活動、受注品目の拡大等により、グループ全体の業績を安定化する
対応具体策	<ul style="list-style-type: none"> ●上場会社以外の顧客販路拡大の検討。大型商材別にターゲット顧客関連部署を主管部署とすること、実施方針等を検討。 ●既存上場会社へのコンサル営業拡大
No.⑭	
リスクの種類	緊急性が高いリスク
リスクマップ上のランク	●統制可能性：2 ●影響度：2
項目	ペーパーレス化による印刷需要減少リスク
定義・具体的内容	●DX、電子化促進、環境対策に伴うペーパーレス化が進み、印刷物需要の減少が継続するリスクがある
実施している対応策、更なる対応方針	<ul style="list-style-type: none"> ●ペーパーレス化の流れは不可避であるとの前提に立ち、当社ICT商材の更なる強化を図る ●グリーンプリンティング認定企業であることを顧客へ更に訴求する ●ペーパーの持つ強みの再見直しを訴求するとともに、強みに特化した商品開発を行う
対応具体策	<ul style="list-style-type: none"> ●郵便代の値上げ等の影響を踏まえての需要予測を実施。 ●マテリアリティアクションプランと連動させ、以下5項目を主要施策と設定することを検討。 <ol style="list-style-type: none"> ① [WizLabo]シリーズの普及・機能向上による決算・開示・監査業務の効率化に伴うペーパーレス化、労務環境の改善] ② [統合報告書を軸としたESGサービスの強化による日本企業・経済全体の環境への姿勢・行動の進展に貢献] ③ [非印刷商品（Web・動画・[ネットで] シリーズ、JiOnline）の更なる拡販] ④ [エコフレンドリーな印刷プロセスの開発] ⑤ [当社業務全般のDX化]

No.⑰	
リスクの種類	普遍的なリスク
リスクマップ上のランク	●統制可能性：3 ●影響度：2
項目	売上高の季節的変動を要因として業績停滞に繋がるリスク
定義・具体的内容	●ディスクロージャー関連事業において顧客決算期が3月に集中することに伴う季節的変動があり、6月（1Q）、5月（4Q）の売上高が他の月に比べ非常に多くなる傾向がある。これにより、5月・6月に天変地異、システムダウン等が生じた場合、事業上、財務上に、より大きな打撃を被るリスクがある
実施している対応策、更なる対応方針	<ul style="list-style-type: none"> ●当社グループ内での機会及び人的リソースの活用等によって内製化率の向上を図るなどのグループシナジーの発揮や、業務オペレーションの見直しにより、生産体制の更なる向上、業務集中の分散化を行う ●好業績となる時期にずれがある通訳・翻訳事業サービスの更なる拡充と、ディスクロージャー関連新事業領域の創出・拡大により業績の分散化を行う
対応具体策	<ul style="list-style-type: none"> ●リスク⑬と連動した対応策を実施 ●株主総会開催時期の変更等、制度変更につきキャッチアップ ●通訳・翻訳事業における新サービス・新商材の開発

2. 競争リスク：競合他社の活動や新規参入による市場シェアの低下等のリスク

No.⑧	
リスクの種類	緊急性が高いリスク
リスクマップ上のランク	●統制可能性：2 ●影響度：4
項目	競合先、または新規参入者の新製品・サービス出現による当社製品・サービスの競争力劣化・陳腐化リスク
定義・具体的内容	<ul style="list-style-type: none"> ●想定を超えるイノベーションにより当社業務が代替されるリスクがある ●競合先（新規参入者含む）の画期的商品・システム開発により当社製品・サービスの競争力が劣化・陳腐化し顧客が奪取されるリスクがある
実施している対応策、更なる対応方針	<ul style="list-style-type: none"> ●イノベーションを促し、新規事業を創出する為、情報収集や研究開発を含め、組織的な枠組み・取り組みを更に推進する ●機動的に新技術を取り入れる風土、迅速に課題解決出来る体制を推進する
対応具体策	<ul style="list-style-type: none"> ●Disclosure AI Laboを新設。新規事業創出のための組織的な枠組みの設計を継続 ●顧客からのニーズヒアリングから当該ニーズの当社社内報告・共有方法の更なる見直し ●新技術をもつベンチャー企業との連携方法の検討
No.⑮	
リスクの種類	普遍的なリスク
リスクマップ上のランク	●統制可能性：2 ●影響度：2
項目	M&A失敗により生じるリスク
定義・具体的内容	<p>当社グループは、事業戦略上、企業価値の向上を目的として必要に応じて他企業の買収、他企業への出資、他企業との提携及び協力的体制構築等を入念に調査、分析、検討し、その結果、将来の当社グループの業績に貢献すると判断した場合には、今後も企業や事業の買収、組織再編等を行う。その上で下記に想定される事象があった場合等には、のれんに係る減損損失の発生等により、当社グループの業績に悪影響を及ぼす可能性がある</p> <ul style="list-style-type: none"> ●当社グループ会社間におけるシナジーが当初想定したほど発揮されない場合、または当初想定しなかった重大な問題点が買収後に発見された場合 ●異なる企業文化等により営業、人員、技術及び組織の統合ができない場合 ●買収又は提携した事業におけるサービスに対する継続的な需要を維持し又はかかるサービスを販売することができない場合 ●当社グループの内部統制体制を買収した事業に適用することができない場合 ●効果的なブランド及びサービスポートフォリオを構築することができない場合 ●異なるサービスラインにおける販売及び市場戦略の連携ができない場合
実施している対応策、更なる対応方針	<ul style="list-style-type: none"> ●他企業の買収等にあたり、十分なDD、統合計画の策定、適切な評価方法の選択、専門家のアドバイスの活用、PMI時のコミュニケーションの徹底を行う ●シナジー計画について、投資先を含む事前の十分な合意と、適切なモニタリングを行う ●PMIの運営体制等について事前に十分に考慮・検討する
対応具体策	<ul style="list-style-type: none"> ●「実施している対応策、更なる対応方針」の徹底 ●M&A方針の更なる具体化 ●専門性のある協力会社のTAKARA & CO.グループインの検討

「変わる力」を促進するガバナンス

私たちのビジネス	私たちはどこに進もうとしているのか	どうやって変わっていくのか	組織の「変わる力」を磨く	「変わる力」を促進するガバナンス	データセクション
----------	-------------------	---------------	--------------	------------------	----------

3. 技術リスク：技術の進歩や変化による業界の変動等に伴うリスク

No.5	
リスクの種類	緊急性が高いリスク
リスクマップ上のランク	● 統制可能性：3 ● 影響度：5
項目	AI化の進展による市場変化により競争力が低下するリスク
定義・具体的内容	● AI化の進展により、新たな競合先の登場や、積み重ねたノウハウが無力化・陳腐化するリスクがある
実施している対応策、更なる対応方針	● AI技術の変化を常に把握し迅速に対応する体制を推進する（情報収集と研究開発体制の強化）
対応具体策	● Disclosure AI Laboを新設。組織的に情報収集や研究開発を加速 ● デザイン領域へのAI活用 ● 通訳・翻訳・IR分野へのAI活用
No.7	
リスクの種類	緊急性が高いリスク
リスクマップ上のランク	● 統制可能性：2 ● 影響度：4
項目	通訳・翻訳関連に係る技術革新や、国際的な紛争・感染症等により、通翻市場環境に大きな影響を与えるリスク
定義・具体的内容	● 当社グループが顧客とする企業のグローバル化、顧客の株主のグローバル化等、当社グループの顧客を取り巻く環境はボーダレス化が進み、英語を中心とする翻訳ニーズの高まりは継続する。しかし、AIや自動翻訳の進展による翻訳ニーズの減少や、国際紛争・感染症の世界的拡大等の影響による海外渡航、国際展示会、国際カンファレンス等の減少、見合わせによる通訳ニーズの減少などが発生するリスクがある ● 経済活動のボーダレス化により海外の同業種との競争が激化する可能性がある
実施している対応策、更なる対応方針	● より高品質な翻訳支援ツールや遠隔地からの同時通訳を可能にするシステム等の機能向上と運用拡充などの対応を継続する ● 最新情報のキャッチアップ、新規事業領域拡大に伴う売上ポートフォリオの拡充を進める ● 外資系通訳・翻訳企業との競争激化に備えた体制構築を進める
対応具体策	● AIリアルタイム翻訳・通訳をいち早く商品ラインナップに組み込み、多様化する顧客の幅広い需要を満たす商品力を強化 ● Interprefyのメリット・強みを再認識し、提案に活かす ● 専門分野翻訳領域への進出により、ワンストップ体制を強化 ● トランスクリエーションの強化

4. 法的リスク：法律や規制の変更等によるリスク

No.1	
リスクの種類	普遍的なリスク
リスクマップ上のランク	● 統制可能性：2 ● 影響度：5
項目	情報の管理不全のリスク ～インサイダー取引リスク、サイバー攻撃リスク、システム障害リスク、社員のICTリテラシー欠陥リスク
定義・具体的内容	● 当社が扱う顧客データには、インサイダー取引規制に該当する開示前機密データや個人情報が含まれ、情報漏洩・情報流出、インサイダー取引等が生じた場合は、当社グループの信用失墜に繋がり、業績に多大な影響を与える可能性がある ● サイバー攻撃によるランサムウェアへの感染によって業務停止やシステムサービスの停止が発生した場合、当社グループの事業に重大な影響を与える
実施している対応策、更なる対応方針	● 情報セキュリティ委員会において情報セキュリティに関するリスクアセスメントの見直し、対応策のモニタリングを実施。システムセキュリティの強化や従業員の作業ルールの周知徹底を図っている ● インサイダー取引規制、個人情報取り扱い等情報管理の厳格なルールを設定、運用を図っている ● インサイダー取引防止に関する周知・徹底（朝礼、研修、注意喚起、誓約書等） ● 社員向けに情報セキュリティ研修に加え、ICTリテラシー向上研修の実施 ● システム障害に備えたBCPの策定、定期的な見直し
対応具体策	● 「実施している対応策、更なる対応方針」の徹底 ● 情報リテラシー、情報セキュリティ教育の充実化

No.2	
リスクの種類	普遍的なリスク
リスクマップ上のランク	● 統制可能性：2 ● 影響度：5
項目	役員・従業員の法令違反リスク ～労働法規等違反のリスク、ディスクロージャー関連法令抵触リスク、グループ会社法令違反リスク(脱税等)含む
定義・具体的内容	当社グループ役員が法令違反を犯すことでレピュテーションリスクが生じる可能性がある ● 信用失墜、法抵触による制裁・損害賠償、採用への悪影響 ● 研究部のチェック不全等サービス瑕疵により、結果的にディスクロージャー関連法令に抵触し、顧客から損害賠償を求められるリスク
実施している対応策、更なる対応方針	● 従業員教育の徹底(コンプラ研修等含) 労働法規、36協定、下請法、開示規制周知徹底と重大違反防止の研修体制整備 ● 労働法規違反対策 勤怠システムでのアラーム等の発令・PCログ還元、内部通報制度、専門家・行政への相談体制確立、産業医面談・メンタルヘルスサポート充実 ● ディスクロージャー関連法令抵触、不適切な助言等が生じるリスクへの対策 法定開示コンサルティング業務範囲の拡大にともない、顧客との契約内容等の見直しを行う、法令解釈の専門性の向上、適切な助言方法の確立
対応具体策	● カウンセリングルームを新設。社員のメンタルヘルスサポートを促進 ● 弁護士等によるワンポイントセミナーの実施（ハラスメント、協会のパートナーシップ、労務等）
No.11	
リスクの種類	緊急性が高いリスク
リスクマップ上のランク	● 統制可能性：3 ● 影響度：4
項目	ハラスメントによる不祥事の発生やブランドイメージの低下が生じるリスク ～ネガティブ情報が共有されないことにより是正されないリスクを含む
定義・具体的内容	● 組織内外において、パワーハラスメント行為やセクシャルハラスメント行為、その他のハラスメントが発生することにより、被害従業員の身体的・精神的悪影響や退職・休職リスク、職場内の意欲低下による生産性低下、社会的事件となることで会社の信用度やイメージの低下等、有形無形のマイナス影響が発生する可能性がある ● 部内や部署間での水平的なコミュニケーション機会が少ない状況に陥っている場合や、自らの性格等個別の事情により、問題が適時に顕在化されず、是正されないリスクが生じる可能性がある
実施している対応策、更なる対応方針	● ハラスメントの最新事情を踏まえた防止策の社則はじめ社内統制活動への適時の反映 ● 全従業員対象のハラスメント教育の実施 ● 内部通報制度の周知、使いやすさの見直し ● コミュニケーション円滑化（チーム導入等によるテレワーク従事者対応を含む） ● 自由闊達にものが言い合える風土の更なる醸成
対応具体策	● 経営方針説明会、懇親会を開催（T&C、宝印刷社員を対象に再スタート）。組織全体のベクトルの方向合わせを図るとともに、社内懇親・心理的安全性の向上を図る ● ハラスメントが発生した場合の報告・対応フローの見直し検討

5. 環境リスク：自然災害や環境問題によるリスク

No.9	
リスクの種類	普遍的なリスク
リスクマップ上のランク	● 統制可能性：4 ● 影響度：5
項目	気候変動、自然災害等による損害リスク ～大規模震災、洪水等自然災害・競争リスク含む
定義・具体的内容	● 従業員の死傷等が多数にのぼり事業継続が出来ない ● 当社社屋崩壊等により事業継続が出来ない ● インフラ崩壊により出社出来ず事業継続が出来ない ● 長期の停電等により事業継続が出来ない ● 取引先の会社損壊・事業継続困難影響のため、サービス継続ができない、売上債権回収が不能となる ● 社内サーバーのバックアップが利かず事業継続が出来ない
実施している対応策、更なる対応方針	● BCPの策定、定期的な見直し
対応具体策	● 「実施している対応策、更なる対応方針」の徹底 ● BCPIに基づく仮想訓練実施（ISMS準拠+環境ISO準拠）

「変わる力」を促進するガバナンス

No.10	
リスクの種類	普遍的なリスク
リスクマップ上のランク	●統制可能性：4 ●影響度：5
項目	疾病・感染症等が発生するリスク
定義・具体的内容	●感染症等が原因で発生したクラスターによる業務継続困難となるリスク
実施している対応策、更なる対応方針	●クラスター発生回避のオペレーション導入、見直し
対応具体策	●「実施している対応策、更なる対応方針」の徹底 ●オペレーションの定期的点検・定期的訓練

No.12	
リスクの種類	普遍的なリスク
リスクマップ上のランク	●統制可能性：3 ●影響度：3
項目	地球温暖化による事業活動継続性への影響が生じるリスク
定義・具体的内容	●極端な気候による災害等、事業の在り方への影響が生じるリスクがある
実施している対応策、更なる対応方針	●BCPの策定、定期的な見直し ●環境問題解決に向けたソリューションの創出
対応具体策	●「実施している対応策、更なる対応方針」の徹底 ●各社気候変動関連開示例の比較検証 ●グローバル基準の研究

No.16	
リスクの種類	普遍的なリスク
リスクマップ上のランク	●統制可能性：3 ●影響度：2
項目	環境問題への対応が不十分なことによるブランド毀損等のリスク
定義・具体的内容	●気候変動、水リスク等の環境問題の深刻化は国内外における環境規制強化に繋がる。印刷に係る原材料およびその処理は十分な対応を施しているが、何らかの問題が生じる可能性がある
実施している対応策、更なる対応方針	●当社グループは規制に準じるだけでなく、FSC認証紙使用の提案や「ネットで招集」など電子化に対応する各種サービスの拡充など、環境問題へ対応する活動を積極的に行い、発展させる ●グリーンプリンティング認定企業であること等、環境にかかる実施施策内容を対外的に更に周知
対応具体策	●グリーンプリンティング認定企業であることの社内外への周知活動の強化

私たちのビジネス	私たちはどこに進もうとしているのか	どうやって変わっていくのか	組織の「変わる力」を磨く	「変わる力」を促進するガバナンス	データセクション
----------	-------------------	---------------	--------------	------------------	----------

6. 人的リスク：人材の獲得や育成に伴うリスク

No.3	
リスクの種類	緊急性が高いリスク
リスクマップ上のランク	●統制可能性：3 ●影響度：5
項目	人的資本に係る影響～人材採用リスク
定義・具体的内容	●当社グループの強みは、従業員の高度な専門性を生かしたサービス提供。ディスクロージャー関連事業においては、ディスクロージャー制度の変革やICT技術の進化に対応し、持続的な成長を継続するには優秀な人材を獲得し育成することが不可欠。通訳翻訳事業においても、時代のニーズに合致した高品質で利便性のある語学サービスをICT技術を駆使し、提供することが不可欠 国内の急速な人口減を背景とした人材獲得競争の激化により、長期的に必要な人材の確保が進まなかった場合、新商品やシステム新機能の開発の停滞による競争力の劣後、度重なる担当者変更による顧客からの信頼喪失、開示アドバイザーの品質低下等の影響を与える可能性がある

実施している対応策、更なる対応方針	●5つのマテリアリティとして「専門知識の蓄積・研鑽・発信」と「従業員の幸せ」を特定。進化するICT技術も活用し、専門性向上を重視する組織風土を更に発展させるとともに、従業員教育と福利厚生の実を充実することでウェルビーイングを実現できる環境を整備する。すべての人材にとり働き甲斐のある職場環境を構築することで、専門性の高い人材を獲得し続けられるよう取り組む
対応具体策	●時代の変化に即した顧客への貢献を継続・強化し業績の更なる拡大を図ることで、求職者の志望動機を高める ●「実施している対応策、更なる対応方針」で行っている取組みを効果的に社内外に発信する ●OB・OG人材（退職者含む）の再雇用施策の検討

No.4	
リスクの種類	緊急性が高いリスク
リスクマップ上のランク	●統制可能性：3 ●影響度：5
項目	人的資本に係る影響～人材成長リスク
定義・具体的内容	●当社グループの強みは、従業員の高度な専門性を生かしたサービス提供。ディスクロージャー関連事業においては、高度な専門性が必要でかつ、ニッチな領域であり、入社後の育成が必須 ICT技術の発達を背景として顧客が求める当社サービスを提供しうる人材の育成が進まなかった場合、新商品やシステム新機能の開発の停滞による競争力の劣後、度重なる担当者変更による顧客からの信頼喪失、開示アドバイザーの品質低下等の影響を与える可能性がある

実施している対応策、更なる対応方針	●5つのマテリアリティとして「専門知識の蓄積・研鑽・発信」と「従業員の幸せ」を特定。進化するICT技術も活用し、専門性向上を重視する組織風土を更に発展させるとともに、従業員教育と福利厚生の実を充実することでウェルビーイングを実現できる環境を整備する。すべての人材にとり働き甲斐のある職場環境を構築することで、すべての人材が高い成長性を実現できるよう取り組む ●OJTの充実と共に、各社、各部の教育プログラムを見える化し、ベストプラクティスを共有する ●ナレッジ共有目的のシステムにより、専門能力を強化する機会を増やし、人材流出リスクに備える ●定型業務のDX化の推進により、専門能力向上に充てる時間を拡大 ●ICTリテラシーの向上 ●人材成長に繋がる異動の積極化
対応具体策	●「実施している対応策、更なる対応方針」の徹底 ●製造部門での技術向上等にやりがいをもたせる制度の構築

コンプライアンスの取り組み

当社グループは、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や翻訳等を主に請け負っています。そのため、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。業務上取り扱う機密情報に対する管理体制の構築および教育は、当社グループにとって重要な経営課題であるため、グループ全社の社員等に対し日本取引所自主規制法人「インサイダー取引規制eラーニング」の受講や機密保持を厳守する旨の誓約書の提出を義務付け、インサイダー情報や機密情報に対する教育や意識付を定期的に行っています。また、社員に対しアンケート形式でコンプライアンスに関するモニタリングチェックを年1回実施し、内在する問題点等が早期に検出される仕組みを構築しています。グループ各社に対しては、TAKARA & CO.グループのCSR部が定期的に監査を行い、適切な業務フローを担保しています。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」を用いて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いについての心得」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。

ハラスメント防止

当社グループでは、グループ行動規範に法令遵守・人権尊重を掲げ、様々なハラスメント対策を行っています。宝印刷(株)では、これまで実施してきた社員アンケートを深掘し、ハラスメント管理体制を強化すべく、幅広い範囲において社員の生の声を把握する取り組みを実施しました。今後も様々な取り組みを推進し、ハラスメントのない職場環境を会社全体で意識し、個々の力が減ることのないよう整備していきます。

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・価格の適正性などを考慮しています。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。

CSR部からヒトコト

（株）TAKARA & COMPANY CSR部
副部長 富山 人士一

社内教育や内部監査を通して、TAKARA & CO.グループのコンプライアンス強化に取り組んでいます。厳しいことを各部へ要求することもありますが、共に考えながら、TAKARA & CO.グループの信頼性を向上させていきたいと考えています。そのためにもCSR部の仕事と真摯に向き合い、果たしていきたいと思えます。



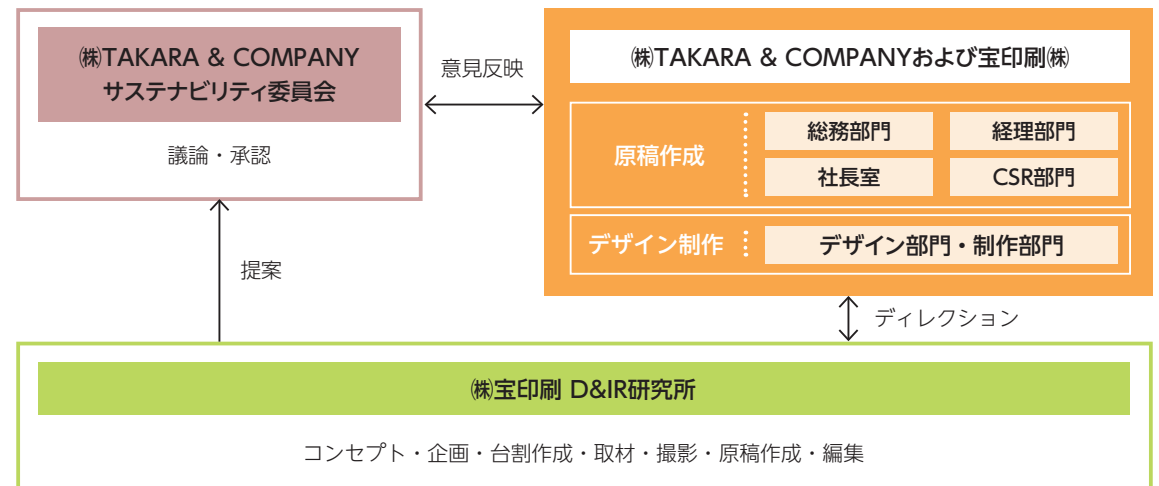
VOICE

編集・制作現場から

統合報告書2024に込めた想い

統合報告書2024では、変わりつつあるTAKARA & COMPANYの「今」を皆様にお伝えしたい、という想いから、コンセプトを「変革の時 The time has come」と決めました。新たな経営体制で、どこを目指し、どんな企業に昇華しようとしているのか。変革のキーマンからのメッセージを中心に、TAKARA & COMPANYの変わりつつある今の姿を正直に伝え、目指すべき姿に向けての期待感を読者の皆様と共有できるような冊子にすることを目指しました。

また、編集・制作体制においては、サステナビリティ委員会が企画及び全体構成についての議論を経て、今年は関係各部において原稿作成を実施しました。原稿を作成しながら各部で課題を認識し、次年度以降の活動に反映させられるよう、情報開示と活動のサイクルをさらに促進させる取り組みを始めました。TAKARA & COMPANYは今、本当に変わろうとしている。それが皆様に少しでも伝われば幸いです。



表紙デザインの意図



今年の統合報告書のテーマは「変革の時」。変革の実現には、TAKARA & CO.グループで働く一人一人が力強く輝き、価値を永続的に創造することこそ重要、と考えています。表紙では従業員の志、多様性、期待と希望をきらびやかな色とりどりの円で表現。新たな新体制のもと、当社グループ事業が光となり、企業と社会を支え、私たちの生活を豊かにする様子を描いたデザインです。

宝印刷(株)デザインセンター

データセクション



私たちのビジネス

私たちはどこに進もうとしているのか

どうやって変わっていくのか

組織の「変わる力」を磨く

「変わる力」を促進するガバナンス

データセクション

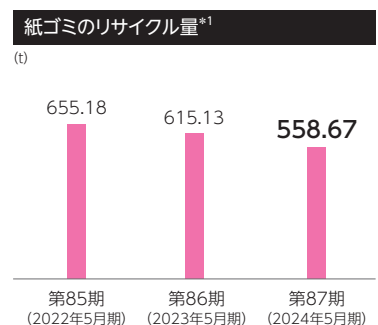
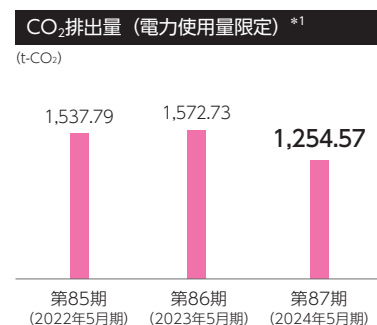
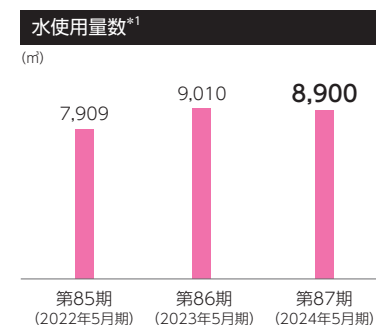
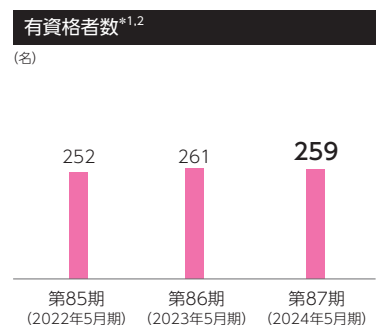
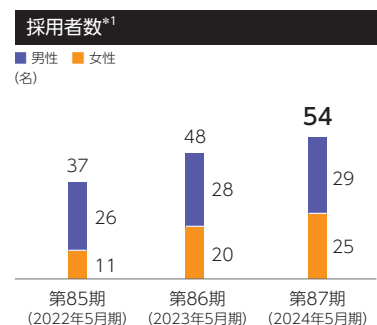
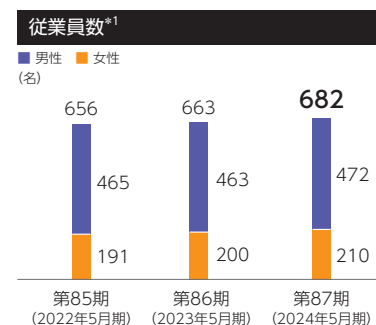
財務・非財務ハイライト

(百万円)

	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)	第87期 (2024年5月期)
売上高	12,645	13,469	14,669	15,156	15,792	18,257	19,116	24,777	25,317	27,568	29,278
売上原価	7,115	8,340	8,560	9,069	9,532	11,294	11,354	14,586	14,413	16,125	17,059
売上総利益	5,529	5,129	6,109	6,087	6,260	6,962	7,762	10,190	10,904	11,442	12,219
販売費及び一般管理費	4,243	4,223	4,538	4,611	4,725	5,182	5,515	7,483	7,343	7,631	7,987
営業利益	1,286	905	1,570	1,476	1,534	1,780	2,247	2,707	3,560	3,811	4,231
経常利益	1,465	1,026	1,727	1,604	1,679	1,904	2,363	2,881	3,680	3,983	4,307
親会社株主に帰属する当期純利益	869	578	1,084	1,082	1,110	1,236	1,555	1,639	2,249	2,595	3,014
設備投資額(有形)	105	194	90	88	106	384	99	102	220	197	554
設備投資額(無形)	514	462	289	453	513	430	750	1,064	930	659	478
減価償却費	457	527	553	534	614	624	565	729	1,040	1,009	1,041
システム開発投資額	973	645	293	539	367	313	695	994	767	652	439
純資産	13,532	13,859	12,692	13,785	14,544	15,359	16,582	22,468	23,363	25,082	28,001
総資産	16,886	17,351	18,096	18,635	*1 19,720	22,201	26,450	30,972	30,923	33,443	36,194
有利子負債	39	29	18	13	101	748	2,808	615	373	286	107
営業活動によるキャッシュ・フロー	1,092	1,083	1,977	1,564	1,487	1,800	3,069	2,530	2,743	4,723	3,355
投資活動によるキャッシュ・フロー	△ 385	△ 628	△ 312	△ 576	△ 850	△ 777	△ 5,187	△ 1,356	△ 898	△ 691	△ 832
財務活動によるキャッシュ・フロー	△ 337	△ 790	△ 560	△ 575	△ 481	△ 29	1,476	1,193	△ 1,234	△ 1,191	△ 1,371
フリー・キャッシュ・フロー	707	455	1,665	987	637	1,023	△ 2,118	1,174	1,844	4,031	2,523
売上原価率(%)	56.3	61.9	58.4	59.8	60.4	61.9	59.4	58.9	56.9	58.5	58.3
営業利益率(%)	10.2	6.7	10.7	9.7	9.7	9.7	11.8	10.9	14.1	13.8	14.5
自己資本当期純利益率(ROE)(%)	6.8	4.3	8.3	8.3	8.0	8.5	10.0	8.6	10.0	10.9	11.5
総資産当期純利益率(ROA)(%)	5.4	3.4	6.1	5.9	5.8	5.9	6.4	5.7	7.3	8.1	8.7
自己資本比率(%)	78.5	78.1	68.7	72.5	*1 72.3	67.6	60.8	70.8	74.6	74.0	76.4
1株当たり当期純利益(円)	74.56	50.15	96.99	96.81	99.39	110.63	139.01	130.01	171.29	197.66	231.76
1株当たり純資産額(円)	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	2,130.24
1株当たり年間配当額(円)	24.00	35.00	50.00	50.00	50.00	50.00	54.00	54.00	58.00	70.00	80.00
株主総利回り(TSR)	-	-	116.2	127.3	120.1	85.7	102.4	96.3	104.1	127.9	184.8
(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)	(207.0)

※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
 ※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、

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。
 当該会計基準等を適用した後の指標等となっています。



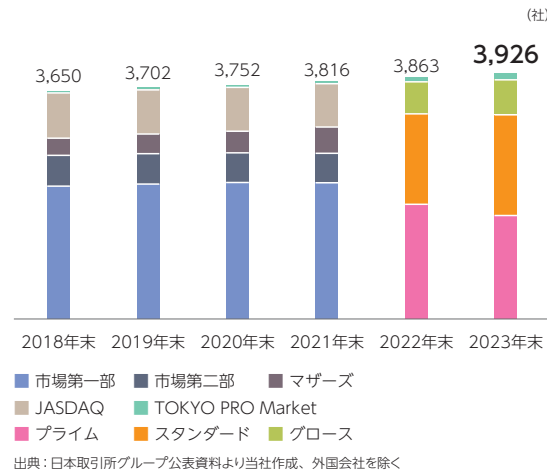
*1 TAKARA & COMPANYと宝印刷(株)を合わせた数値です。 *2 有資格者はIPO実務検定および財務報告実務検定の保有者数です。

グループを取り巻く市場環境

東証上場会社数（市場別）

- 東証上場会社数は直近5年間で276社増加（年率平均成長率1.47%）
- プライム市場上場企業数は2023年10月にスタンダード市場へ177社移行したことや、上場廃止が61社あったことにより1,656社と前年末から181社減少
- TOKYO PRO Marketを含む東証上場会社数は過去10年にわたり年率1.4%程度の伸びとなっているが、これはプロマーケットが過去5年で25%、10年でみると31%と高い伸び率が牽引している

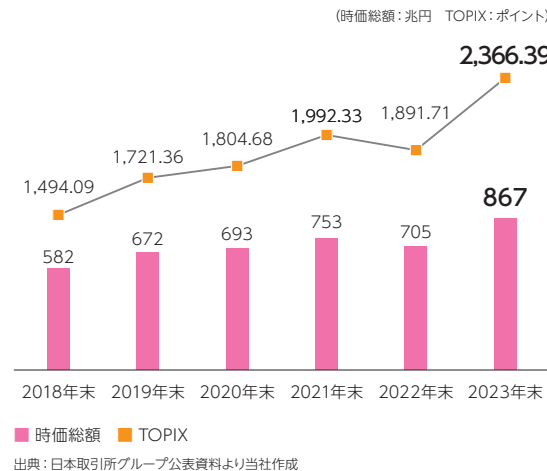
株式併合や子会社化による上場廃止企業数の過去5年間の平均は63社となっており、2024年は10月15日現在で既に75社と依然高い水準を維持しています。東証全体でみると過去10年の年平均成長率は1.4%台となっていますが、TOKYO PRO Marketを除くと1.2%前後であり、今後もこのトレンドは継続すると考えられることから上場企業数の大幅な増加は見込めません。



東証全市場株式時価総額とTOPIX

- TOPIXは年初から約500ポイント上昇し、上昇幅でみると1968年TOPIX算出以来過去55年で5番目、率でいうと17番目の上昇となった
- TOPIXを構成する東証プライム市場の売買代金は943兆7,637億円となり、過去最高となった
- 東証の時価総額は前年比161兆円増加して867兆円となり、過去74年で4番目の増加幅で、増加率は23%増の過去25番目であった

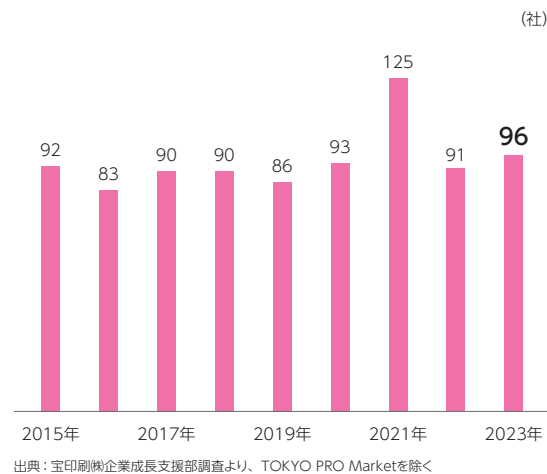
ウクライナ情勢や中東情勢は予断を許さない状況であるものの、5月にコロナの5類移行や円安進行による日本企業の業績回復期待もあり、日本株は堅調に推移しました。2023年の海外投資家の売買代金における買越額は34兆9,615億円となり、前年の売越しから一転、過去10年で最高の海外からの買い越しになったことも日本株堅調の大きな要因となりました。



国内IPO社数

- IPO社数は、例年（2015年以降）と同水準の96社となった
- デールサイズ合計は6,418億円で、前年の3,400億円から大幅に増加した

2023年のIPO社数は96社（TOKYO PRO Marketを除く）となり、2015年以降は90社程度のIPOが続いていることから（2021年を除く）、例年と同水準といえます。市場別の内訳は東京証券取引所のプライム2社、スタンダード23社、グロース66社、名古屋証券取引所のメイン（単独）3社、ネクスト1社、札幌証券取引所の本則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、デールサイズ合計は6,418億円で前年の3,400億円から増加しましたが、その要因としては、1,000億円を超えたKOKUSAI ELECTRICに加え、楽天銀行や住信SBIネット銀行といった金融系の大型IPOがあったためです。

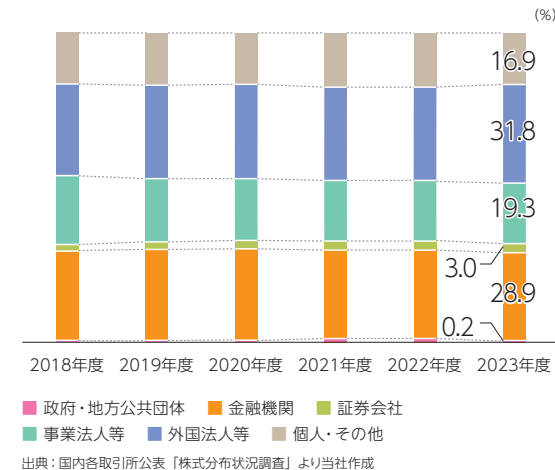


私たちのビジネス	私たちはどこに進もうとしているのか	どうやって変わっていくのか	組織の「変わる力」を磨く	「変わる力」を促進するガバナンス	データセクション
----------	-------------------	---------------	--------------	------------------	----------

投資部門別株式保有比率

- 2022年度から23年度での一番大きな変化は外国法人等の持分が96兆円、1.7%増加したことであり、ここ数年外国法人等の持分は220兆円前後での推移であったが、2023年度は320兆円となった
- 保有比率については、金融機関保有比率は全体の比率で見ると0.7ポイント減少しているが、新NISAの開始もあり投資信託分保有金額が過去の72兆円程度から105兆円と0.8ポイント増加している点が、大きな変化

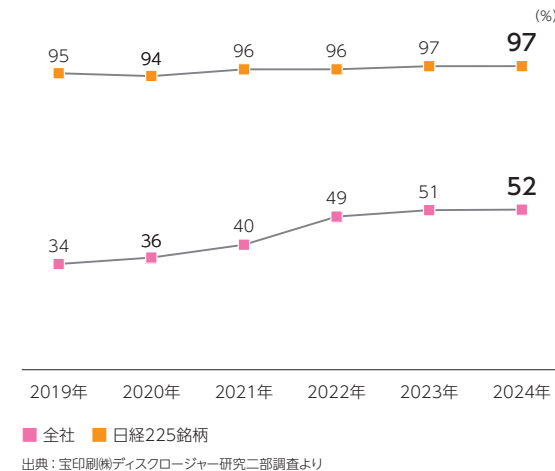
時価総額ベースにおける投資部門別保有比率の大きな変化は企業業績好調下における円安の進行による外国人による保有比率の増加、そして、新NISA開始による投資信託部門の持分増加が顕著である点です。一方で、株主数ベースでみて98%弱を占める個人投資家は年々増えており2013年度の4,575万人から2023年度7,445万人と単位株主数は堅調に推移しています。



招集通知の英訳比率（3月決算会社）

- 2024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52%と全社ベースで過半数を占め、2019年比で18ポイント増加
- 日経225銘柄では2019年比2ポイント増加の97%となった

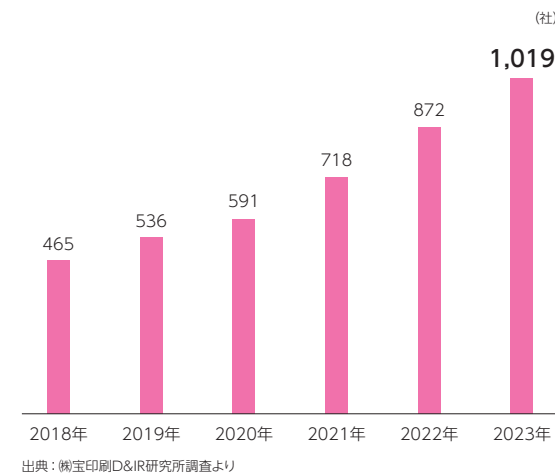
招集通知の英訳版を東証ウェブサイトで開催した会社は日経225銘柄の、3月末決算企業数182社中176社（97%）となり、前年と同程度でした。英訳版を作成している企業はほぼ100%、事業報告は27%、計算書類は26%、監査報告書は19%となっており、CGコードへの対応や外国人投資家への配慮が顕著となっています。



統合報告書の発行企業数

- 2023年12月末で1,019社と前年の872社から16.8%増加した
- プライム市場上場企業でみると1,656社(2023年末)中、889社(61.5%)と過半数が統合報告書を発行している

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。2023年12月末時点の統合報告書発行企業数は1,019社となり、昨年同時期から147社（16.8%）増加しました。これは、調査開始以来最大だった前年の増加数154社をさらに上回る水準です。



連結財務諸表

連結貸借対照表

	第86期 (2023.5.31現在)	第87期 (2024.5.31現在)
資産の部		
流動資産		
現金及び預金	13,139,488	14,640,894
受取手形	92,887	80,935
売掛金	4,782,393	5,427,519
仕掛品	1,031,736	994,114
原材料及び貯蔵品	32,455	31,232
その他	399,257	335,239
貸倒引当金	△7,365	△11,283
流動資産合計	19,470,855	21,498,653
固定資産		
有形固定資産		
建物及び構築物	3,356,613	3,385,843
減価償却累計額	△2,694,038	△2,720,461
建物及び構築物(純額)	662,575	665,381
機械装置及び運搬具	1,408,654	1,387,256
減価償却累計額	△1,176,002	△1,216,198
機械装置及び運搬具(純額)	232,651	171,057
土地	3,130,576	3,130,576
建設仮勘定	7,315	375,133
その他	876,415	984,347
減価償却累計額	△723,037	△793,757
その他(純額)	153,377	190,589
有形固定資産合計	4,186,495	4,532,737
無形固定資産		
のれん	2,110,304	1,900,789
顧客関連資産	770,926	660,794
ソフトウェア	2,026,145	1,711,062
ソフトウェア仮勘定	175,372	193,949
その他	346,865	309,023
無形固定資産合計	5,429,614	4,775,619
投資その他の資産		
投資有価証券	3,056,799	3,332,550
退職給付に係る資産	282,866	1,116,711
繰延税金資産	197,919	78,457
その他	820,976	862,136
貸倒引当金	△1,637	△1,871
投資その他の資産合計	4,356,925	5,387,984
固定資産合計	13,973,035	14,696,341
資産合計	33,443,890	36,194,994

	第86期 (2023.5.31現在)	第87期 (2024.5.31現在)
負債の部		
流動負債		
買掛金	1,883,125	1,799,507
短期借入金	100,000	50,000
1年内返済予定の長期借入金	134,884	28,884
未払法人税等	919,567	840,264
未払費用	1,857,629	1,984,879
契約負債	1,283,612	1,384,553
役員賞与引当金	59,203	44,003
その他	951,002	814,252
流動負債合計	7,189,024	6,946,343
固定負債		
長期借入金	57,072	28,188
長期未払金	74,816	69,377
繰延税金負債	673,519	893,772
退職給付に係る負債	365,192	255,837
その他	1,875	-
固定負債合計	1,172,476	1,247,174
負債合計	8,361,501	8,193,518
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	4,433,053
利益剰余金	17,029,287	19,248,769
自己株式	△205,256	△409,546
株主資本合計	23,534,991	25,550,549
その他の包括利益累計額		
その他有価証券評価差額金	787,851	1,127,041
為替換算調整勘定	17,111	34,466
退職給付に係る調整累計額	422,943	933,129
その他の包括利益累計額合計	1,227,906	2,094,637
非支配株主持分	319,491	356,289
純資産合計	25,082,389	28,001,475
負債純資産合計	33,443,890	36,194,994

連結損益計算書

	第86期 (2022.6.1~2023.5.31)	第87期 (2023.6.1~2024.5.31)
売上高	27,568,134	29,278,256
売上原価	16,125,277	17,059,181
売上総利益	11,442,856	12,219,074
販売費及び一般管理費		
販売促進費	396,740	422,706
運賃及び荷造費	190,161	197,326
貸倒引当金繰入額	△3,799	4,152
役員報酬	224,262	271,521
給料及び手当	3,781,194	3,967,748
役員賞与引当金繰入額	54,793	39,593
退職給付費用	61,847	33,675
役員退職慰勞引当金繰入額	7,158	-
福利厚生費	740,663	788,571
修繕維持費	119,824	109,033
租税公課	237,553	251,228
減価償却費	261,141	273,245
のれん償却額	209,514	209,514
賃借料	334,834	312,792
その他	1,015,129	1,106,357
販売費及び一般管理費合計	7,631,021	7,987,467
営業利益	3,811,835	4,231,606
営業外収益		
受取利息	110	122
受取配当金	56,092	60,375
不動産賃貸料	22,825	2,478
為替差益	19,242	-
受取手数料	42,281	21,750
保険戻戻金	1,763	-
投資事業組合運用益	15,529	-
その他	34,451	20,066
営業外収益合計	192,298	104,793
営業外費用		
支払利息	2,558	1,436
売上割引	8,795	-
為替差損	-	14,346
投資事業組合運用損	-	12,987
その他	9,279	87
営業外費用合計	20,634	28,858
経常利益	3,983,499	4,307,541
特別利益		
固定資産売却益	45,059	-
投資有価証券売却益	7,979	157,865
特別利益合計	53,039	157,865
特別損失		
固定資産除却損	7,401	91
減損損失	-	9,880
投資有価証券評価損	18,572	1,853
為替換算調整勘定取崩損	1,059	-
特別損失合計	27,034	11,824
税金等調整前当期純利益	4,009,504	4,453,582
法人税、住民税及び事業税	1,384,171	1,421,969
法人税等調整額	495	△17,428
法人税等合計	1,384,667	1,404,540
当期純利益	2,624,837	3,049,041
非支配株主に帰属する当期純利益	29,211	34,835
親会社株主に帰属する当期純利益	2,595,625	3,014,205

連結財務諸表

連結包括利益計算書

	第86期 (2022.6.1~2023.5.31)	第87期 (2023.6.1~2024.5.31)
当期純利益	2,624,837	3,049,041
その他の包括利益		
_{その他有価証券評価差額金}	152,548	339,276
_{為替換算調整勘定}	12,177	19,231
_{退職給付に係る調整額}	△25,765	510,185
その他の包括利益合計	138,961	868,693
包括利益	2,763,798	3,917,734
(内訳)		
_{親会社株主に係る包括利益}	2,733,932	3,880,935
_{非支配株主に係る包括利益}	29,865	36,798

連結キャッシュ・フロー計算書

	第86期 (2022.6.1~2023.5.31)	第87期 (2023.6.1~2024.5.31)
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	4,009,504	4,453,582
減価償却費	1,009,830	1,041,356
のれん償却額	209,514	209,514
引当金の増減額 (△は減少)	△72,247	△11,048
退職給付に係る負債の増減額 (△は減少)	△144,237	△202,019
受取利息及び受取配当金	△56,202	△60,498
支払利息	2,558	1,436
固定資産除却損	7,401	91
固定資産売却益	△45,059	—
投資有価証券売却損益 (△は益)	△7,979	△157,865
投資有価証券評価損益 (△は益)	18,572	1,853
売上債権の増減額 (△は増加)	△424,257	△520,584
棚卸資産の増減額 (△は増加)	145,896	41,315
仕入債務の増減額 (△は減少)	18,027	△141,506
未払消費税等の増減額 (△は減少)	279,569	△95,504
未払費用の増減額 (△は減少)	165,698	101,633
投資事業組合運用損益 (△は益)	△15,529	12,987
保険戻戻金	△1,763	—
その他	118,622	138,735
小計	5,217,920	4,813,479
利息及び配当金の受取額	56,202	60,498
利息の支払額	△2,337	△1,213
保険積立金の解約による収入	51,763	—
法人税等の支払額	△600,151	△1,517,269
営業活動によるキャッシュ・フロー	4,723,396	3,355,495
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	△186,323	△552,009
無形固定資産の取得による支出	△637,860	△499,677
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	△6,566	△27,109
投資有価証券の売却による収入	15,786	223,018
投資事業組合への出資による支出	△35,000	△35,000
投資事業組合からの分配による収入	70,647	56,121
その他	86	2,135
投資活動によるキャッシュ・フロー	△691,954	△832,521
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)	△6,000	△50,000
長期借入金の返済による支出	△140,884	△134,884
リース債務の返済による支出	△1,779	—
配当金の支払額	△839,292	△973,500
非支配株主への配当金の支払額	△5,000	—
自己株式の取得による支出	△198,811	△212,789
その他	△96	—
財務活動によるキャッシュ・フロー	△1,191,863	△1,371,174
現金及び現金同等物に係る換算差額	3,414	8,693
現金及び現金同等物の増減額 (△は減少)	2,842,993	1,160,493
現金及び現金同等物の期首残高	10,191,995	13,034,988
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)	—	340,911
現金及び現金同等物の期末残高	13,034,988	14,536,394

企業・株式データ

企業情報 (2024年5月31日現在)

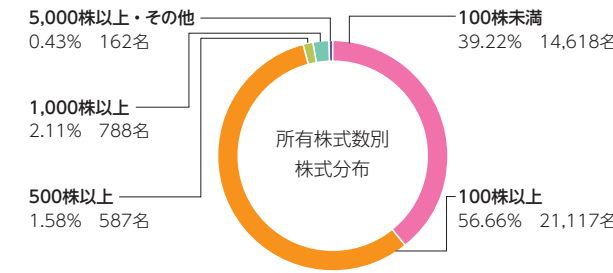
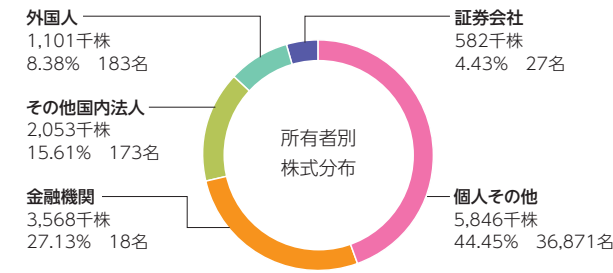
創業	1952年
設立	1960年
資本金	2,278百万円
決算月	5月
定時株主総会	8月
所在地	〒171-0033 東京都豊島区高田三丁目28番8号 https://www.takara-company.co.jp
連結従業員数	1,193名

大株主の状況 (2024年5月31日現在)

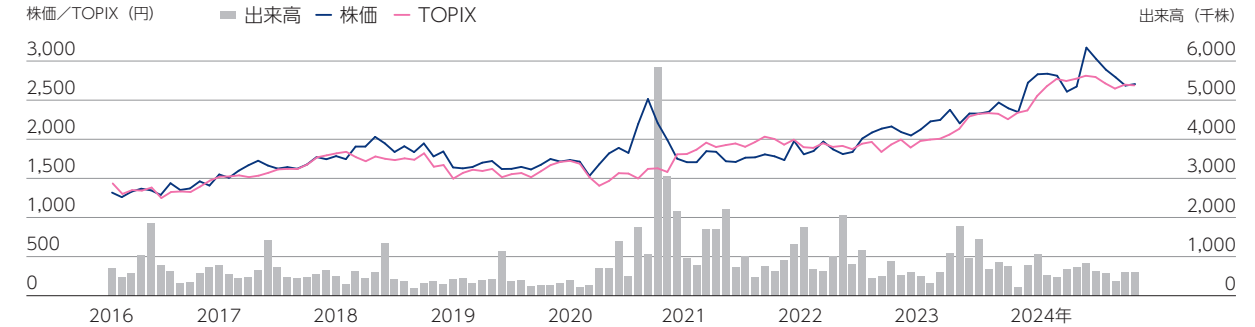
株主名	持株数 (千株)	持株比率 (%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	1,410	10.87
株式会社野村	632	4.87
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	593	4.57
株式会社みずほ銀行	544	4.19
株式会社三井住友銀行	476	3.67

(注) 持株比率は自己株式 (175,785株) を控除して計算しています。

株式分布状況 (2024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

配当金	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024年
配当金	24円	35円	50円	50円	50円	50円	54円	54円	58円	70円	80円

主な連結子会社 (2024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
- 株式会社イーツー
- 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

株式の状況 (2024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 : 37,272 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



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>

証券コード : 7921

