

## マテリアリティ(重要課題)

当社の経営理念およびサステナビリティの考え方に基づき、ESG(環境・社会・ガバナンス)の観点から、当社の事業活動と社会課題の関連性が高い項目をマテリアリティ(重要課題)として特定し、これらに紐づく重要テーマを選定しました。マテリアリティの解決に向けた取り組みを通じて、SDGsの達成に貢献していきます。

 詳細はWebサイトもご覧ください。  
▶マテリアリティ(重要課題)

### 特定プロセス



### マテリアリティ(重要課題)とその取り組み

マテリアリティ (重要課題)	重要テーマ	関連するSDGs
独創的な商品の開発による社会貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>世の中にはない新しい価値の提供</li> <li>サステナブルな商品の開発</li> <li>品質管理の徹底</li> <li>知的財産の獲得と保護</li> <li>経営理念の実践と社内浸透</li> </ul>	
環境への配慮	<ul style="list-style-type: none"> <li>CO<sub>2</sub>排出量の低減</li> <li>資源循環(3R)</li> <li>廃棄物管理</li> </ul>	
多様な人材の活躍推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働安全衛生</li> <li>ダイバーシティ推進</li> <li>人材育成</li> <li>ワークライフバランス推進</li> </ul>	
ガバナンスの充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>コンプライアンスの徹底</li> <li>リスクマネジメント</li> </ul>	

### 指標・目標と実績

指標	目標	2025年6月期 実績
環境配慮商品売上高比率	2030年6月期に80%達成	72%
リサイクル・リユース率	回収した「テプラ」使用済みPROテープカートリッジのリサイクル・リユース率76%維持	76%
CO <sub>2</sub> 排出量 (Scope1+2)低減	2030年6月期に 2021年6月期比32%低減	2021年6月期比 31.4%低減
女性管理職比率	2030年6月期に30%達成	13.8%
有給休暇取得日数	2030年6月期に平均13.5日取得	12.6日

キングジムグループは、商品を供給する立場から環境への配慮を経営の重要課題として捉え、積極的に資源を有効活用しています。社会の責任ある一員として、自然との共生をめざし、企業活動の全域で地球環境の保全に努めます。

 詳細はWebサイトもご覧ください。  
▶環境

## 環境配慮商品

商品の「製造・使用・廃棄」の各段階における環境配慮項目にキングジム独自の基準を設け、商品の環境情報を「環境マーク」を用いて総合カタログなどにわかりやすく表示しています。

また、「環境マーク」やエコマークなどの第三者機関の認定、グリーン購入法などに適合した商品を社内で「環境配慮商品」と定めています。2025年6月期の環境配慮商品の売上高比率は72%です。今後もこの比率を高い水準で維持していきます。



### 再生プラスチックを使用した「テプラ」PRO SR-R560

「テプラ」PROシリーズで初めて本体外装に再生プラスチックを約30%\*使用し、環境に配慮した仕様となっています。

\*使用するプラスチック全体の質量に対する比率です。再生材の配合率を考慮して質量を算出しています。



## エアコン室外機への遮熱塗料塗装サービス事業の開始

「エアコン室外機への遮熱塗料塗装サービス」を展開しています。本サービスはエアコン室外機と周辺の床に遮熱塗料を塗装し、さらに同様の遮熱塗料を塗装した専用ルーバーを設置することでエアコンの稼働効率を上げ、年間約10～20%のCO<sub>2</sub>排出量・電気代の削減\*を実現します。

\*空調のみの電力量に対しての削減率です。



## 廃棄物管理

プラスチックなど、資源の有効利用を進めることで、廃棄物の削減やリサイクルに取り組んでいます。

### 廃棄物のRPF化

当社では松戸事業所から排出される一部の廃棄物のRPF化\*を実施しています。

\*RPF: 主にマテリアルリサイクルが困難な古紙と廃プラスチックを原料とした、化石燃料代替の高品位で低成本、安全で扱いやすい固形燃料です。CO<sub>2</sub>排出量の削減、廃プラスチックの有効利用につながります。

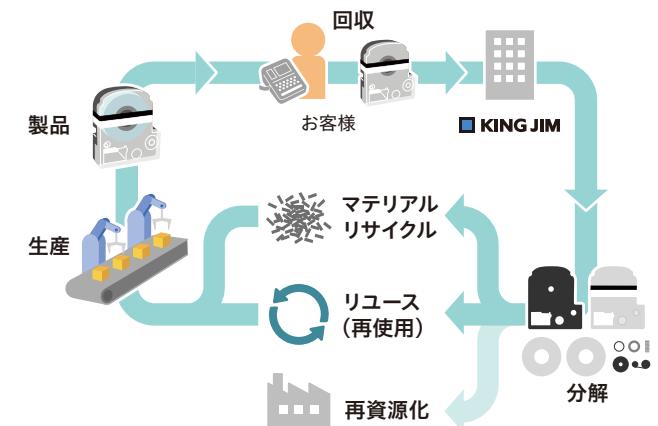
## 端材プラスチックの再利用

当社グループの海外工場では、ファイル生産時に発生する端材プラスチックを溶解し、もう一度原料にすることで再利用しています。

## 使い終わった商品の回収

「テプラ」の使用済みPROテープカートリッジを回収し、再資源化またはリユースにより、資源の有効活用およびごみの減量化を図っています。この取り組みにより、累計で約2,380トン\*のCO<sub>2</sub>排出量を抑制しました。

\*当社調べ



## 資源循環(3R)

商品のライフサイクルを3R[Reduce(削減)・Reuse(再使用)・Recycle(再資源活用・再資源化)]の視点で、環境への負荷をより軽減するための商品づくりに取り組んでいます。

地球温暖化による気候変動は、当社グループと地球環境の持続性を脅かすリスクであり、当社グループのビジネス、お客様、サプライチェーンにも影響を及ぼしていると考えています。当社は2023年6月にTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言への賛同を表明し、同提言の枠組みに基づき、気候変動への対応について情報開示を進めています。



## ガバナンス

サステナビリティ委員会の重要な検討・決定事項は、適宜経営会議で事前に審議のうえ、取締役会に付議・報告されており、経営における意思決定や取り組み状況に対する監督が適切に行われる体制を整備しています。

## 戦略

売上高構成比の高い「文具事務用品事業」を対象にシナリオ分析を実施。「移行リスク」、「物理リスク」とともに、事業・財務への影響度が大きいことが判明すると同時に、事業拡大の「機会」も存在していることが明らかになりました。対策を講じることで、気候変動リスクを低減し、成長のための機会を積極的に活用しています。

## リスク管理

各種対応策は、各部門・グループ会社に展開し、サステナビリティ委員会がリスク状況のモニタリングを行っています。経営に重大な影響を及ぼす事象が発生するおそれが生じた場合には、代表取締役社長を委員長とするリスクマネジメント委員会に報告し、報告を受けたリスクマネジメント委員会で対応を検討します。

## 気候変動における事業リスクと機会、事業/財務影響への評価とその対応策

区分	分類	要因	影響内容	事業/財務影響		対応策
				2°C	4°C	
リスク	移行リスク	政策・法規制	プラスチック資源循環促進法への対応による製品原価上昇	大	中	●代替原材料への切替え ●資源循環の仕組みの検討
			炭素税などの導入による各種コスト増加	中	小	●CO <sub>2</sub> 排出量低減目標策定、および低減のための施策実施
		技術	環境配慮商品対応のための原材料などのコスト増加	大	小	●調達先の見直し、原材料の見直し ●原材料メーカーとの関係強化
		市場	ペーパーレス化、デジタル化によるファイルの売上減	大	中	●ペーパーレス化、デジタル化に影響を受けない商品群の拡大
		評判	脱プラスチック機運の高まりによるPP製品の売上減少	大	中	●再生プラスチック使用製品の開発検討 ●代替商品の提案
	物理リスク		気候変動対応の遅れによる、消費者、投資家、サプライヤーからの評価低下、人材獲得機会の喪失	大	小	●気候変動対策の立案・公表、実施 ●気候変動対応イニシアチブへの参加
		急性	生産・物流の遅延、寸断による販売機会喪失	中	大	●各拠点の灾害リスクのモニタリング ●協力工場との関係強化 ●生産・物流拠点の分散化
			従業員被災による労働力の低下	中	大	
機会	製品/サービス		化石燃料調達難による原材料コスト上昇	中	大	●原材料市場動向のモニタリング ●代替原材料の検討 ●調達先の多様化
			ヒートストレス、感染症増加による生産性低下	中	大	●病気予防対策の実施 ●気温変化に応じた作業環境整備
			環境配慮商品などの販売機会増	大	中	●環境配慮商品売上高比率80%以上の持続
			災害対策商品、衛生・健康用品などの販売機会増	中	大	●営業体制強化
	市場		気候変動対策における新たな市場・事業での売上創出	大	大	●新規事業創出活動継続 ●開発、営業体制強化

詳細はWebサイトもご覧ください。  
▶気候変動への対応

## サプライチェーン排出量(Scope1、Scope2、Scope3)

Scope	2024年6月期(t-CO <sub>2</sub> )	2025年6月期(t-CO <sub>2</sub> )
Scope1	261	261
Scope2	7,904	7,801
Scope3	91,865	94,345
合計	100,030	102,407
Scope3 カテゴリ	算定 / 算定除外	2024年6月期(t-CO <sub>2</sub> )
Scope3 カテゴリ1 購入した製品・サービス	算定	69,259
Scope3 カテゴリ2 資本財	算定	1,574
Scope3 カテゴリ3 Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	算定	767
Scope3 カテゴリ4 輸送、配送(上流)	算定	10,158
Scope3 カテゴリ5 事業から出る廃棄物	算定	429
Scope3 カテゴリ6 従業員の出張	算定	430
Scope3 カテゴリ7 雇用者の通勤	算定	377
Scope3 カテゴリ8 リース資産(上流)	除外/Scope1,2に含まれているため	-
Scope3 カテゴリ9 輸送、配送(下流)	除外/必要なデータの収集が困難であり、また排出削減に影響を及ぼしにくいため	-
Scope3 カテゴリ10 販売した製品の加工	除外/完成品メーカーで中間製品がないため	-
Scope3 カテゴリ11 販売した製品の使用	除外/消費電力が高い製品はないため	-
Scope3 カテゴリ12 販売した製品の廃棄	算定	8,779
Scope3 カテゴリ13 リース資産(下流)	算定	92
Scope3 カテゴリ14 フランチャイズ	対象外/該当する事業は行っていないため	-
Scope3 カテゴリ15 投資	対象外/該当する事業は行っていないため	-

当社では性別、年齢、ワークスタイル、障がいの有無など、多様な背景を持つ従業員に対応した労働環境を提供しています。また、従業員の発想を取り入れることが、事業環境の変化への対応と会社の成長につながると考えています。一人ひとりが最大限に力を発揮し、自分らしく活躍するために、時代に合わせた制度の導入や従業員のサポートを実施していきます。

当社は、従業員を最も大切な資産であり、成長の原動力と位置づけています。第11次中期経営計画では、「人材育成」「DE&Iの推進」「従業員エンゲージメント向上」を重点テーマに掲げ、会社と従業員がともに成長し、挑戦し続ける組織の実現をめざしています。なかでも従業員エンゲージメント向上は、従業員と会社のつながりを強め、双方の持続的な成長を支える重

要なテーマです。2025年6月期はエンゲージメントサーベイを導入し、その結果をもとに、経営方針や全社戦略の理解促進、階層別研修等の教育機会の提供、組織課題に応じた人事制度の見直しなど、従業員の声を活かした施策を推進しました。今後も、社員一人ひとりが誇りとやりがいをもって仕事に取り組み、最大限に能力を発揮できる環境を構築してまいります。

## 時代を切り拓くための人材育成

当社では従業員の能力開発を促進し、チャレンジ意欲を高めることで、生きがい・働きがいを感じ、自己実現が可能になると考えています。従業員個々の自己実現と成長は会社の業績向上にも不可欠であるため、今後も継続的な人材育成を行っていきます。

### 階層別研修制度

各階層で必要な知識やスキルの習得を目的に、階層別研修を実施しています。

#### 【新入社員】

入社後1ヵ月間の新入社員研修に加え、入社半年後にフォローアップ研修を実施しています。

#### 【若手・中堅社員】

勤務地にかかわらず受講できる外部集合研修を階層別研修として制度化しました。ビジネス知識やコミュニケーションスキルなど幅広い講座を受講できます。さらに、グローバル人材を育成するため、毎年若手社員の中から選抜し、海外グループ会社へ

1年間研修生として派遣しています。

#### 【管理職・役員層】

新任課長職を対象に、「新任管理職研修」を実施するとともに、実務内容を体系的に整理した「課長業務マニュアル」を配布しています。さらに、2025年6月期は部長職・役員を対象にした、「強みにフォーカスしたマネジメント研修」も実施し、マネジメント層の教育にも力を入れています。



左:海外派遣研修 右:強みにフォーカスしたマネジメント研修

### 教育機会の提供

従業員が負担なく自由に受講できるeラーニングや通信教育を提供しています。加えて、自己啓発支援として、従業員が現在または将来携わる業務に関連のある学習について、受講料の一部を会社が援助しています。



詳細はWebサイトもご覧ください。  
▶社会

## DE&Iの推進

キングジムでは、独創的な商品を開発し、新たな文化の創造に挑戦し続けるため、イノベーション人材育成の観点からDE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)の推進を重要視しています。この考えを周知するとともに、全従業員を対象とした「DE&I」「アンコンシャス・バイアス」に関するeラーニングも実施しています。

### 障がい者雇用

障がいのある従業員へのサポートを充実させたサテライトオフィスを埼玉県川越市と神奈川県横浜市に設けています。2025年6月期の障がい者雇用率は2.96%(法定雇用率2.5%)です。

### 女性活躍推進

2030年までに女性管理職比率を30%にすることを目標に掲げており、2025年6月期の女性管理職の割合は13.8%です。なお独立社外役員に占める女性の比率は66.7%、新卒採用における直近5年間の女性の採用比率は48.7%です。

## 昇格基準の見直し

育児休業等の取得にかかわらず、能力に応じて昇進・昇格が可能となるよう、人事制度上の昇格基準を見直しました。

## 男性の育児休業取得の推進

2025年6月期の男性育休取得率は120%\*を達成しました。性別にかかわらず、ライフイベントを経ても誰もが働き続けられる職場環境の実現をめざしています。

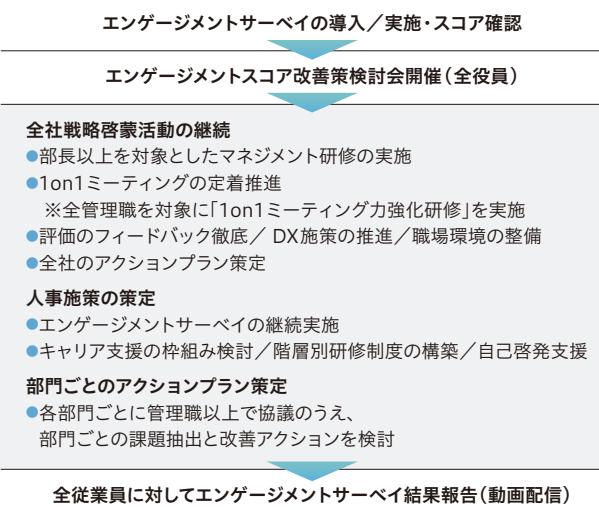
\*男性育休取得率は「取得した男性の人数÷配偶者が出産した男性の人数」で計算しています。

## 従業員エンゲージメント向上

当社では、従業員がやりがいを持って仕事に取り組める環境を構築することで、組織全体の活力と生産性の向上をめざしています。2025年6月期は、従業員エンゲージメントの向上を重点課題と位置づけ、初めてエンゲージメントサーベイを実施しました。現状の課題を明確化し、改善に向けて取り組んでいます。

### 改善策検討会・アクションプランの策定

サーベイ結果を受けて、役員、人事部による改善策検討会を開催しました。全社的なアクションプランを策定し、各部門でも独自のアクションプランを策定、実施しています。



## 人事制度の見直し・柔軟な働き方の推進

改善策検討会およびアクションプランの策定後、人事制度や再雇用制度細則の改定を行いました。また、従業員のライフスタイルに応じた働き方を支援するため、時間単位年次有給休暇制度や養育両立支援休暇の新設、時差勤務制度の細則改定などを実施しました。今後も、従業員の声を反映した制度設計と、働きがいのある職場づくりを通じて、従業員エンゲージメントのさらなる向上をめざします。

## 人権

当社グループでは、事業活動に関わるすべての人々に人権尊重の責任を果たすことを目的として、2024年6月に「キングジムグループ人権方針」を制定しました。▶ キングジムグループ人権方針

## DX推進

当社グループでは、DXを第11次中期経営計画の重要施策の一つと位置づけ、全社での取り組みとするため、2024年12月に「DX推進体制」を構築しました。各部門から約2名ずつ選出したDX推進担当者を対象に、生成AIやRPAに関するセミナーやハンズオントレーニングを実施しました。また、各部門での生成AI活用事例やプロンプトなどを共有する「DX推進サイト」を運用し、知識の横展開を図っています。今後もデジタルを活用したイノベーション創出と業務効率化をめざし、部門横断でDXを継続的に推進していきます。



生成AIに関するセミナーの様子

## 特集 産学学連携プロジェクト

キングジム×中央大学×京都芸術大学

# 学生との共創により 好循環を創出する

2023年より、中央大学および京都芸術大学と共同での商品開発に取り組みました。学生には成長や活躍の機会となり、当社としては新たなアイデアの創出や若年層への認知向上につながるなど、双方にとって有意義な成果を得ることができました。今後もこうした活動を積極的に推進していきます。

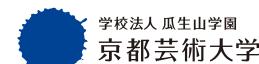


### Step1



#### 中央大学による 商品アイデア立案

### Step2



#### 京都芸術大学による 商品デザイン提案

### Step3



#### キングジムによる 商品化検討

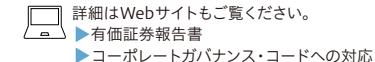
「ビジネスプロジェクト講座」の授業の一環で、中央大学商学部の1年生が「今までにない学びのグッズ」をテーマに商品アイデアを立案しました。学生ならではの視点で「勉強時の手汗」という悩みに着目したアイデア「手汗を吸収する珪藻土グリップ」が最優秀賞に選ばれ、商品化に向けた開発が進められることになりました。

中央大学の学生によるアイデアをもとに、京都芸術大学プロダクトデザイン学科の2年生が素材やデザインを検討。試作を重ね、「えび天型のグリップ」として再提案しました。商品の機能性はそのまま保ちながら、ターゲットである学生を意識した、遊び心あふれるユニークなデザインに仕上りました。

キングジムでは、学生のアイデアやコンセプトを活かしつつ、商品化に向けて実現可能な仕様を検討しました。最終的に、ラインアップ展開のしやすさや学生層への訴求力などを考慮して「えび天型」から動物モチーフへデザインを変更し、「ポーズー」ペングリップが誕生。2025年10月に発売しました。



当社は、公正かつ透明性の高い健全な経営により、継続的な企業価値の向上を図ることを基本的な考えにしており、その実現のため、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでいます。



## 当社のガバナンスの概要

機関設計	監査役会設置会社
取締役(うち社外取締役)	9名(4名)
監査役(うち社外監査役)	3名(2名)
取締役の任期	1年
執行役員制度の採用	有
取締役会の開催回数(2025年6月期)	13回
監査役会の開催回数(2025年6月期)	11回
取締役会の諮問機関(任意の委員会)	指名・報酬委員会 ※委員長は社外取締役
役員報酬体系	<p>①基本報酬 ②業績連動報酬 ③非金銭報酬</p> <p>(譲渡制限付株式報酬制度)</p>
会計監査人	有限責任あずさ監査法人

## 取締役会

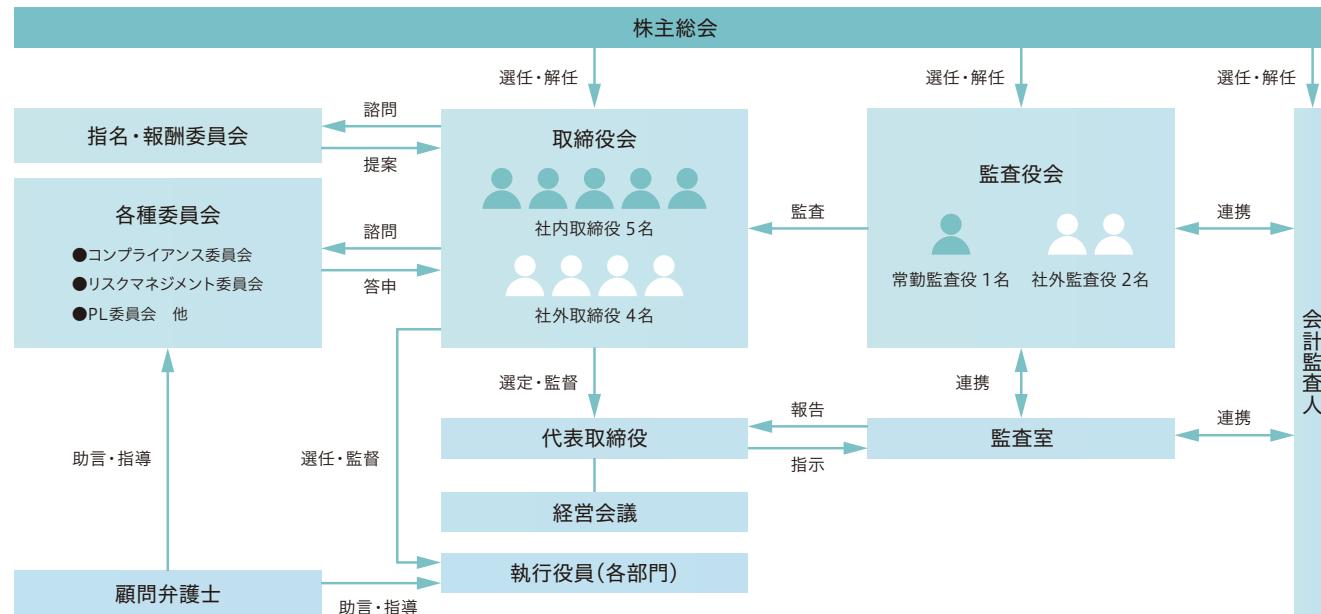
取締役会は、原則月1回開催し、「独創的な商品を開発し、新たな文化の創造をもって社会に貢献する」という当社の経営理念のもと、株主価値の向上のための経営方針、事業計画、組織、財務状況、投資案件などの諸施策および取締役会規程に基づく案件などに關し、ビジョンと実施可能性、リスク回避などを審議していく。

ます。なお、取締役会の充実を図るために事前審議機関として、社内取締役などで構成される経営会議を原則月1回開催しています。現在の取締役会の構成は、取締役を9名、監査役を3名とし、うち社外取締役が4名、社外監査役が2名です。また、役員のうち女性の比率は41.7%(5/12名)です。取締役会は、当社の業務、経営に精通した社内取締役と、弁護士、CFP、学者、会社経営者、弁理士、税理士など高い見識と豊富な経験を有する社外役員で構成されており、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランスや多様性を確保し、適切な規模を維持しています。

## 監査役会

監査役会は、原則月1回開催しています。常勤監査役は、監査計画に基づき重要な意思決定の過程を把握するため、社内各部門および子会社の業務執行状況の調査、重要な書類の閲覧、重要な会議への出席などにより取締役の職務の執行状況を監査し、監査役会に報告しています。また、各監査役は取締役会に出席し、意見の陳述を行うほか、取締役会の運営、決議、審議の方針などの監査をしています。

## コーポレート・ガバナンス体制



## 指名・報酬委員会

指名・報酬委員会は、取締役会の委任を受け、取締役の個人別の報酬(基本報酬および賞与に限る)などの内容を決定しています。また、取締役、監査役および執行役員の候補者の選解任、役員のスキルマトリックス作成、後継者計画の策定などについて、スキルやジェンダーといった多様性の観点を含め検討し、適切な関与・助言をしています。

## 取締役会の実効性評価

取締役会全体の機能向上を図ることを目的とし、毎年6月に取締役会参加メンバー全員に対して取締役会の実効性に関するアンケートを実施しています。アンケート結果から、当社の取締役会は概ね実効性を確保していると評価しています。なお、課題として挙げられた事項については、さらなる改善に取り組んでいます。

## トレーニング方針

当社では、取締役・監査役に対して、経営やコンプライアンスなどに関する有識者による講演会への参加機会を提供しています。さらに、役員が持つ専門的な知識を共有できるよう、社内勉強会を実施しています。社外役員に対しては、就任時に当社の経営戦略、事業内容や課題、中期経営計画などを説明し、当社への理解を深めるためにオリエンテーションを実施しています。また、社内会議への出席や、グループ会社訪問など、幅広く業務内容を理解する機会を提供しています。

## 役員報酬

取締役(社外取締役を除く)の報酬は、固定報酬である基本報酬、業績連動報酬である賞与、株式報酬で構成されています。なお、社外取締役および監査役は、役割に鑑み、基本報酬(固定報酬)のみとしています。

基本報酬(固定報酬)は、経営環境や世間動向を勘案したうえで、各取締役の役位ごとに定められた基準額の範囲内で決定しています。業績連動報酬である賞与は、該当年度のROEに応じて定められている係数を基本報酬に乘じて算出された額に、役員相互評価の結果を踏まえ、最終的に社長評価によって各取締役(社外取締役を除く)の賞与額に反映して決定されます。株式報酬は、中長期的な企業価値向上に対する意識を高めるため、譲渡制限付株式を取締役(社外取締役を除く)に対し、毎年一定の時期に支給しています。個人別報酬における割合は、業績により変動しますが、基本報酬7、業績連動報酬2、非金銭報酬1を目安としています。

## 政策保有株式

当社は、取引先との関係の維持・強化や事業運営上の必要性、経済合理性等を総合的に勘案し、中長期的な企業価値向上に資すると判断される場合のみ、政策保有株式を取得し保有します。検証する方法については、個々の銘柄ごとに保有の便益(受取配当金や事業取引利益)と当社資本コストを比較して保有の経済合理性を検証するとともに、取引関係の維持・強化や事業運営上の必要性などを総合的に勘案して、毎年、取締役会で保有の適否を個別に判断しています。政策保有株式にかかる議決権の行使については、当社および投資先企業の中長期的な企業価値の向上を期待できるか否かという点などを総合的に勘案して、議案ごとに判断します。なお、当社は、株主価値を毀損するような議案については、肯定的な判断はいたしません。

### 社外役員の松戸事業所研修

主要拠点である松戸事業所において、社外役員による視察研修および社員との交流会を実施しました。事業所内の施設・部門の見学に加え、当社のインドネシア工場で新たに製造を開始した木製組み立て家具の製造過程の説明を通じて、ファイル製造にとどまらない海外工場の活用について理解を深め、経営判断に資する知見を高めました。さらに、社員との交流会を通じて社員のさまざまな意見や課題を共有しました。



研修の様子

## コンプライアンスの徹底

当社グループは、経営理念、行動指針、ならびに最上位規程として位置付けられたキングジムグループコンプライアンスプログラムにより、法令および定款を遵守するとともに、企業倫理の実践を図るため、当社グループの役職員が自らを律し行動します。当社は、当社グループのコンプライアンス問題に関する調査、諮詢、決定をする機関であるコンプライアンス委員会を設置しています。当社グループのコンプライアンスに関する総責任者であるコンプライアンス統括責任者は、キングジムグループコンプライアンスプログラムの運用、およびコンプライアンスの状況について監視し、監督します。また、当社は内部通報に関する窓口としてスピークアウト制度を設けています。万一、コンプライアンス上に疑義のある行為が行われ、また行われようとして気付いた者は、スピークアウト制度により、スピークアウト担当弁護士に通報することができる体制となっています。通報者は匿名性が保障されており、通報者の正当な行為は従業員就業規則およびスピークアウト制度運用細則によって保護され、通報した

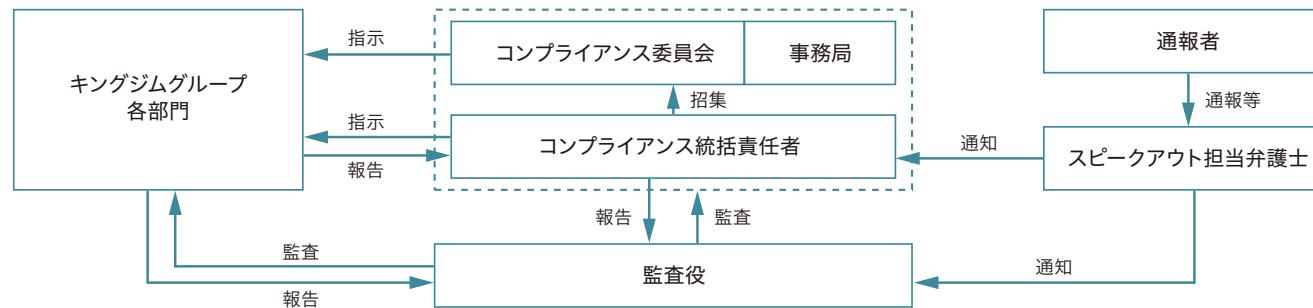
ことにより不利益となる扱いは受けません。監査役は、当社グループのコンプライアンスの状況を監査するとともに、スピークアウト担当弁護士からの通知およびコンプライアンス委員会から報告を受け、その運営を監査します。

## コンプライアンスに関する取り組み

当社では、コンプライアンスの強化と浸透のため、各種規程の整備を行うとともに、2025年6月期は主に以下のような教育・啓発活動に取り組んでいます。

- ・カスタマーハラスメントに関する方針の制定・公表およびeラーニングの実施
- ・職場のハラスメントに関する細則の改定およびeラーニングの実施
- ・インサイダー取引防止についての啓発
- ・飲酒運転防止についての啓発

## コンプライアンス体制



## リスクマネジメント

当社は、当社グループの事業活動に影響を与える可能性のあるリスクを洗い出し、項目ごとに所管部を定めて常時リスクを管理しています。各所管部は、担当するリスクの危険度をモニタリングし、経営上重要と思われる事象が発生するおそれが生じた場合は、直ちに担当役員を通じてリスクマネジメント委員会に報告するとともに、リスクマネジメント委員会が対応策を協議・承認します。各所管部および担当役員は、毎年1回、リスクの発生回避、対策、管理状況等を取締役会へ報告しています。また、リスク項目については、当社グループの事業活動を取り巻く環境の変化、影響度合いや発生頻度に応じて見直しています。

## リスク項目

事業戦略リスク
研究開発投資
棚卸資産
M&A
外部環境リスク
原材料等の価格変動
海外情勢
為替変動
人材確保
リーガルリスク
知的財産の保護
製造物責任
自然災害等のリスク
自然災害・感染症
インフラ等のリスク
情報セキュリティ

※当社の判断によるリスク分類です。



1 取締役会長  
みやもと あきら  
**宮本 彰**



2 代表取締役社長 社長執行役員  
きむらみよこ  
**木村 美代子**



4 取締役 専務執行役員  
はらだ しんいち  
**原田 伸一**



7 社外取締役  
いわき みづほ  
**岩城 みづほ**



10 常勤監査役  
しみず かずと  
**清水 和人**



11 社外監査役  
いまほり かつひこ  
**今堀 克彦**



12 社外監査役  
はやし ようこ  
**林 陽子**

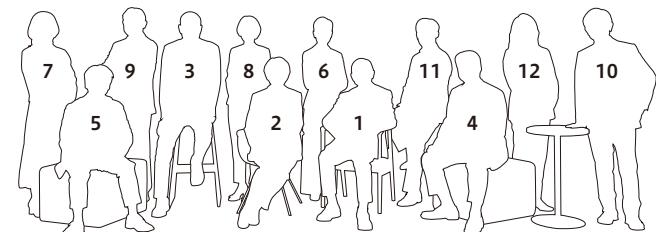


3 取締役 専務執行役員  
はぎた なおみち  
**萩田 直道**

5 取締役 常務執行役員  
かめだ たかのぶ  
**龜田 登信**

8 社外取締役  
ひらき いくみ  
**平木 いくみ**

9 社外取締役  
くらしま かおる  
**倉島 薫**



## 役員一覧


 詳細はWebサイトもご覧ください。  
 ▶役員の状況

## 取締役等の活動状況およびスキルマトリックス

氏名	役職名	重要な兼務の状況	所有株式数 (2025年 6月20日現在)	取締役会 出席状況 (2025年6月期)	監査役会 出席状況 (2025年6月期)	スキル・経験・知識等								
						経営 経験	業界 知見	国際 経験	営業 マーケ ティング	製品 開発 製造	財務 会計	法律	DX・IT	サステナ ビリティ
宮本 彰	取締役会長		831,161株	13回／13回	—									
木村 美代子	代表取締役社長 社長執行役員	日本郵政株式会社 社外取締役	15,498株	13回／13回	—									
萩田 直道	取締役 専務執行役員		23,790株	13回／13回	—									
原田 伸一	取締役 専務執行役員		24,196株	13回／13回	—									
亀田 登信	取締役 常務執行役員		24,231株	13回／13回	—									
垣内 恵子	社外取締役	高木総合法律事務所 弁護士 株式会社矢野経済研究所 監査役	6,300株	13回／13回	—									
岩城 みずほ	社外取締役	MZ Benefit Consulting株式会社 代表取締役 オフィススペナフィット代表 特定非営利活動法人みんなのお金のアドバイザー協会 理事長 一般社団法人みんなの金融教育協会 代表理事	1,200株	13回／13回	—									
平木 いくみ	社外取締役	東京国際大学商学部 教授 早稲田大学総合研究機構マーケティング・コミュニケーション 研究所 招聘研究員 早稲田大学大学院商学研究科 非常勤講師	1,200株	13回／13回	—									
倉島 薫	社外取締役	公益財団法人味の素ファンデーション 理事長 日本うま味調味料協会 会長 株式会社物語コーポレーション 社外取締役 株式会社JSP 社外取締役	—	—	—									
清水 和人	常勤監査役		9,900株	13回／13回	11回／11回									
今堀 克彦	社外監査役	弁理士法人秀和特許事務所 所長 弁理士 株式会社IA Beacon 代表取締役	600株	13回／13回	11回／11回									
林 陽子	社外監査役	税理士法人タクトコンサルティング 税理士	600株	13回／13回	11回／11回									
井上 拓人	上席執行役員													
小島 祐介	上席執行役員													
高橋 莊太郎	上席執行役員													

※各取締役等が有するスキル・経験・知識等のうち、最大四つを記載しており、すべてを表すものではありません。



## 人的資本の最大化で企業と社会の持続的成長をめざす

岩城 みづほ  
社外取締役

近年、人的資本をいかに最大化するかが、企業価値創造の核心として強く意識されています。そのためには、制度や施策の整備にとどまらず、従業員一人ひとりが「会社とともに成長している」「自分は会社、ひいては社会に必要とされている」と実感できる環境づくりが重要です。「働きがい」は従業員自身の主体的な実践から生まれるものであり、それを後押しする土壌を整えることこそ、人的資本経営の基盤であると考えます。

当社でも、スキルや能力を高める教育体系や人事制度改革を進めるとともに、育児・介護支援制度の充実や障がい者雇用の推進など、誰もが安心して力を発揮できる環境整備に努めています。また、エンゲージメントサーベイを通じて、組織課題を可視化し、改善に取り組むことで、「働きやすさ」と「働きがい」の両立をめざしている点も評価しています。

今後は、従業員の挑戦を後押しし、成果を本当に評価・還元する仕組みの確立に期待しています。これらの取り組みを進めることで、従業員

員が成長し、企業と社会の持続的な発展を生む好循環の基盤を築くことができます。また、経営層と従業員が同じ目線で本音の対話を重ね、経営課題と個々の仕事を結び付けて考えられる文化を醸成することが、組織全体の力を引き出す要となるでしょう。

2023年に始まった有価証券報告書での人的資本開示は、2026年に向けてさらなる拡充が求められており、まさに各社の「本気度」が問われる場面でもあります。当社においても、経営理念や企業文化を反映した独自ストーリーを示すことで、労働市場および株式市場からの信頼を一層高められると考えます。社長が繰り返し述べているように「迷った時には経営理念に立ち戻る」姿勢で、従業員とともに社会にどう貢献するかを問い合わせ続けることが、持続的成長の原点であると確信しています。

社外取締役として、人的資本の最大化に向け、従業員の力を存分に引き出す環境づくりや人的資本開示の推進を提言してまいります。



## “キングジムらしさ”を守りながら進化する企業へ

平木 いくみ  
社外取締役

社外取締役に就任して4年目を迎えます。この間、当社は創業家から現社長へ経営のバトンを引き継ぎ、「独創的な商品を開発し、新たな文化の創造をもって社会に貢献する」という経営理念のもと、次の100年に向けた成長ステージへ歩みを進めています。厚型ファイルのブランドイメージは多くの人々に浸透していますが、紙からデジタルへの移行が進む中、商品やサービスの価値基準が変化しています。こうした環境下で、“キングジムらしさ”を守りつつ変革を進めることが求められています。私はマーケティングの専門家として、従業員によるブランド価値の再定義の議論を尊重しつつ、外部の立場からその方向性を見守ってまいりました。

取締役会では重要案件に十分な時間が割かれ、実質的で質の高い議論が行われています。事前資料の充実や説明の簡潔化により、限られた時間で経営上の本質的課題に焦点を当てられる点は高く評価できます。また、社外取締役が事業所を見学し、従業員との交流を通して現場課題を肌で感じる機会があることや、社外

取締役同士の意見交換を通じて、異なる専門性を活かした相互補完的な体制も適切に機能しています。

人的資本の面では、「人を大切にする企業文化」が当社の強みです。障がい者雇用の現場でも、一人ひとりが誇りを持ち主体的に働いています。こうした文化の上で、今後DE&Iの推進や次世代人材の育成が着実に進むことを期待しています。現社長はオープンイノベーションなど新たな発想を取り入れ、従業員とともに現場で改革を進めています。創業家のチャレンジ精神を継承しながら、時代の変化に応じた柔軟なリーダーシップによって、当社が社会から信頼され、株式市場でも持続的に評価される企業へ成長していくことを信じています。

今後も社外取締役として、ブランド価値の向上と企業文化の進化を見極めていきます。そのうえで、多様な人材の活躍推進や女性役員比率の向上、足元の国内経済に大きな影響を与える為替変動リスクへの対応を、重要な課題として注視してまいります。