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、これらに紐付く重要テーマを選定しました。
マテリアリティ（重要課題）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

Step 1
社会課題の抽出
国際的なサステナビリティ・フレームワークとなるGRIスタンダード、SDGs、ISO26000、SASB、ESG評価機関の評価項目などを踏まえて、検討すべき社会課題を抽出しました。

Step 2
社会課題の重要性評価
「社会およびステークホルダーからの期待・ニーズの大きさ」と「事業インパクトの大きさ」の2つの視点から当社グループにとって優先度の高い項目を選定しました。

Step 3
マテリアリティ（重要課題）の決定
外部有識者を含めた検討を行ったうえで最終的なマテリアリティ（重要課題）を特定し、取締役会による承認を受けて決定しました。

Step 4
活動計画
今後定期的にマテリアリティ（重要課題）の見直しを検討し、さらなる経営戦略との統合によって継続的な企業価値の向上をめざします。

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	●世の中にない新しい価値の提供 ●サステナブルな商品の開発 ●品質管理の徹底 ●知的財産の獲得と保護 ●経営理念の実践と社内浸透	
環境への配慮	●CO_2排出量の低減 ●資源循環（3R） ●廃棄物管理	
多様な人材の活躍推進	●労働安全衛生 ●ダイバーシティ推進 ●人材育成 ●ワークライフバランス推進	
ガバナンスの充実	●コンプライアンスの徹底 ●リスクマネジメント	

指標・目標と実績

指標	目標	2026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	74%
CO_2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33.2%低減
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%
女性管理職比率	2030年6月期に30%達成	18.6%
有給休暇取得日数	2030年6月期に平均13.5日取得	13.0日

※「CO_2排出量低減」目標については、2026年6月期に目標を達成しましたが、引き続き排出量の抑制および削減水準の維持に取り組みます。
※「CO_2排出量低減」以外の指標・目標は、当社のみが対象となっています。

環境への配慮

当社グループは、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ついて、キングジム独自の基準を設け、「環境マーク」を用いて総合カタログなどに環境情報を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。2026年6月期における環境配慮商品の売上高比率は74%で、今後も高い水準の維持に努めます。

環境マーク　ECOLOGY 回収・再資源化

グリーン購入法適合品　グリーン購入法 適合品

エコマーク　エコマーク認定商品 認定番号:17112075

「クリアーホルダー 薄口」がプラ新法に基づく設計認定を取得

経済産業省等が「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律（プラ新法）」に基づいて定める「プラスチック使用製品設計指針」に則した認定制度において、「クリアーホルダー 薄口」が認定を取得しました。今回の認定にあたっては、以下の点が評価されています。

- 製品本体および包装袋に、無色透明の再生PP（ポリプロピレン）を使用していること
- プラスチック材料にインクによる印刷を施さず、リサイクルしやすい設計としていること
- 製品本体および説明書に材質表示を行い、消費者への周知に努めていること

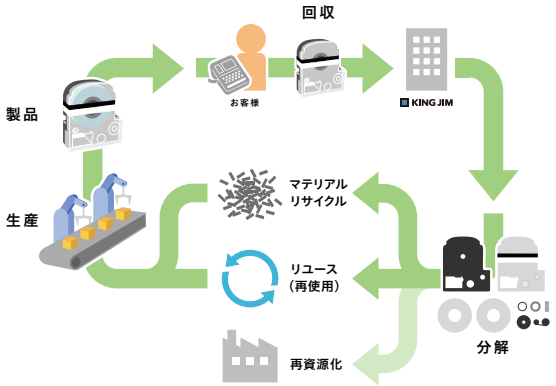


クリアーホルダー 薄口
735H10

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することにより、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2,450トン※のCO_2排出量を抑制しました。

※当社調べ



「デコ活」を宣言

2025年8月、環境省が推進する脱炭素につながる新しい豊かな暮らしを創る国民運動「デコ活」の趣旨に賛同し、宣言を行いました。商品・サービスを通じた取り組みのほか、生活・仕事のなかでもCO_2排出量削減に取り組んでいます。

デコ活 くらしの中のエコろがけ

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）］の視点で捉え、環境への負荷をより軽減するための商品づくりに努めています。

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コスト、安全で扱いやすい固形燃料です。CO_2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。

国際的な環境保全活動への賛同

当社は1993年よりWWFジャパンの法人会員として、WWFの環境保全活動を応援しています。

WWFは100カ国以上で活動している環境保全団体で、1961年に設立されました。人と自然が調和して生きられる未来をめざして、失われつつある生物多様性の豊かさの回復や、地球温暖化防止などの活動を行っています。

環境への配慮

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。

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

詳細はWebサイトもご覧ください。
▶気候変動への対応

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、必要に応じて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きます。

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ある場合には、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。

指標と目標

気候変動への対応として特定したマテリアリティ（重要課題）「環境への配慮」における重要テーマ「CO_2排出量の低減」の実行にあたり、指標と目標を設定しました。

指標	CO_2排出量（Scope1+2）
対象範囲	キングジムグループ
基準年	2021年6月期
2030年目標	7,985t-CO_2（基準年比32%低減）
2026年6月期実績	7,848t-CO_2

2026年6月期に2030年目標を達成しましたが、引き続き排出量の抑制および削減水準の維持に取り組んでいきます。

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 2℃	事業/財務影響 4℃	対応策
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_2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
			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
	物理リスク	急性	生産・物流の遅延、寸断による販売機会喪失	中	大	●各拠点の災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	
		慢性	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
機会		製品/サービス	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

サプライチェーン排出量（Scope1、Scope2、Scope3）

対象範囲：キングジムグループ

Scope		2025年6月期（t-CO_2）	2026年6月期（t-CO_2）
Scope1		261	241
Scope2		7,801	7,607
Scope3		94,345	91,584
合計		102,407	99,432
Scope3　カテゴリ	**算定 / 算定除外**	**2025年6月期（t-CO_2）**	**2026年6月期（t-CO_2）**
Scope3　カテゴリ 1 購入した製品・サービス	算定	69,881	70,118
Scope3　カテゴリ 2 資本財	算定	3,652	1,658
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	463	730
Scope3　カテゴリ 4 輸送、配送（上流）	算定	10,047	8,949
Scope3　カテゴリ 5 事業から出る廃棄物	算定	377	276
Scope3　カテゴリ 6 従業員の出張	算定	427	408
Scope3　カテゴリ 7 雇用者の通勤	算定	383	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	9,017	8,993
Scope3　カテゴリ 13 リース資産（下流）	算定	97	76
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	–	–

多様な人材の活躍推進

当社では、性別、年齢、ワークスタイル、障がいの有無など、それぞれ異なる背景を持つ従業員が活躍できる労働環境の整備に取り組んでいます。また、事業環境の変化への対応と持続的な成長の実現に向け、多様な発想を取り入れ、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ます。

詳細はWebサイトもご覧ください。
▶社会



人事部長
鈴木 崇広

当社は、従業員を最も重要な資産であり、成長の原動力と位置付けています。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。従業員エンゲージメント向上は、その実現を支える重要な基盤です。2026年6月期は、エンゲージメントサーベイで得られた課題への対応として、結果の見える化と全従業員参加型の改善活動を推進しました。また、従業員の声を踏まえ、経営層との対話機会の拡充や研修の充実、人事制度の見直しを通じて、人材・組織基盤の強化を進めました。今後も改善サイクルを継続し、一人ひとりが誇りとやりがいを持って働き、能力を最大限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

従業員の能力開発を促進し、成長意欲を高めることで、生きがい・働きがいの向上と自己実現につなげています。従業員の成長は企業価値の向上に不可欠であることから、今後も継続的な人材育成に取り組んでいきます。

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カ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提供しています。さらに、グローバル人材の育成を目的として、毎年若手社員から選抜し、海外グループ会社へ1年間の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、2026年6月期は部長職・役員を対象にした、「経営人材育成研修」を実施し、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：新任管理職研修

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講座を提供しています。加えて、自己啓発支援として、現在または将来携わる業務に関連する学習について、受講料の一部を補助しています。

社外取締役による講座の実施

希望する全従業員を対象に、平木社外取締役によるマーケティング講座を実施しました。マーケティングの基本的な考え方を体系的に学び、日々の業務に活かせる視点を養うことで、部門を超えた顧客視点の共有を促し、実践につなげることをめざしています。

DE&Iの推進

当社では、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ラーニングの実施など、各種施策に取り組んでいます。

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置しています。2026年6月期の障がい者雇用率は3.44％で、法定雇用率（2026年7月1日より2.7%）を上回っています。

多様な人材の活躍推進

LGBTQ+理解促進のための研修

LGBTQ+に関する理解を深めるため、eラーニングや外部講師による研修を実施しました。

女性活躍推進

当社は、2030年6月期までに女性管理職比率30%の達成を目標に掲げており、2026年6月期の女性管理職の割合は18.6%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。

また、日経ウーマン「企業の女性活躍度調査2026」においては、ワークライフバランスの項目が業界1位を獲得しました。

男性の育児休業取得の推進

2026年6月期の男性育休取得率は75%※でした。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」で算出

プラチナくるみん認定

ライフイベントを経ても一人ひとりが成長意欲を持ち、能力を発揮できる環境づくりへの取り組みが評価され、次世代育成支援対策推進法に基づく「子育てサポート企業」(くるみん認定)のうち、より高い水準の取り組みを行っている企業が受けられる「プラチナくるみん」認定を取得しました。

仕事と育児の両立支援施策

- 育児・介護と仕事の両立支援制度の拡充(法定以上)
- 男性の育児休業取得促進
- 長時間労働の抑制・休暇取得促進
- 柔軟な働き方(テレワーク・時差勤務等)の促進
- 休業前・復職時のサポート体制整備
- 管理職向けの意識改革・マニュアル整備

支えのなかで働き方を選び、次の挑戦へ!

私は広域営業の企画部門で管理職を務め、社内外から得た情報を施策の立案や意思決定につなげています。就学前の子どもが一人おり、復職時には時短勤務を活用しました。子育てと仕事を両立しながら、夫婦で役割を分担できるようになったことで、1年後にはフルタイム勤務へ移行しました。管理職としては、限られた時間のなかでも組織として仕事を進められるよう、適性を活かした役割分担に取り組んでいます。セールスが商談に注力できるよう、情報収集や分析、販促物制作、生産計画などを通じて多面的に支える部門をめざしています。周囲の支えを受けながら挑戦を重ね、制度にも助けられてきた経験を活かし、キャリアや置かれた状況にかかわらず、一人ひとりが力を発揮できる組織をつくりたいと考えています。



広域営業統括部 企画課長
鈴木さん

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整えることで、組織全体の活力と生産性の向上をめざしています。その一環として、2025年6月期からエンゲージメントサーベイを実施しています。サーベイを通じて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。全社のアクションプランのほか、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。

エンゲージメントサーベイの実施・スコア確認

▼

エンゲージメントスコア改善策検討会開催(全役員)

▼

全社戦略啓発活動の継続
- 1on1ミーティングの定着推進
  ※全管理職を対象に「1on1ミーティング力強化研修」を実施
- 評価のフィードバック徹底／ DX施策の推進／職場環境の整備
- 全社のアクションプラン策定

人事施策の策定
- エンゲージメントサーベイの継続実施
- キャリア支援の枠組み検討／階層別研修制度の構築／自己啓発支援

部門ごとのアクションプラン策定
- 部門ごとに全員で対話を行ったうえで、
  部門ごとの課題を抽出し、アクションプランを検討・実施

▼

全従業員に対してエンゲージメントサーベイ結果報告(動画配信)

エンゲージメント向上のための取り組み

・新たなコミュニケーション空間の開設

本社の一部をリニューアルし、KING JIM CREATIVE COMMONS “Meets”をオープンしました。「部門や立場を超えた出会いから新たな発想が生まれる場」をコンセプトに、当社グループの従業員や外部パートナーが気軽に交流できる空間です。偶然の出会いをきっかけに共創が生まれることをめざしています。



©高木康広

・ファミリーデーの開催

家族に仕事への理解を深めてもらうとともに、職場のコミュニケーション活性化や働きやすい職場づくりを目的として、本社地区の従業員とその家族を対象に初めてファミリーデーを開催しました。商品を活用したワークショップなどを通じて、当社事業や商品への理解を深める機会にもなりました。





・クロスオーバータウンホールミーティング

経営方針への理解促進や従業員の声の共有、部門・拠点を超えたネットワーク強化を目的として、社長と従業員が直接意見を交わす機会を設けています。



・勤労感謝ウィーク

ランスタッド(株)が主催する「勤労感謝ウィーク」に参画し、勤労感謝の日までの約2週間、社長からのメッセージ配信や「サンクスドーナツ」の配布、社内のイントラネットに仲間への感謝のメッセージを投稿する企画などを通じて、従業員同士の信頼関係を深める取り組みを行っています。

・再雇用制度細則の改定

嘱託のモチベーション向上を目的に、正社員と同様に行動目標を設定し、年1回の人事評価を実施する内容に再雇用制度細則を改定しました。また、評価ランクに基づく昇給・降給および賞与額の決定を行う仕組みを導入しています。

労働安全衛生

従業員の安全を第一に考え、労働安全衛生の向上に努めています。安全衛生委員会を設置し、キングジム本社と松戸事業所において月1回の安全衛生委員会を開催しています。

労働安全衛生向上のための活動

・防災体験ツアーへの参加

防災意識の向上および災害の疑似体験を通じた防災知識の習得等を目的として、東京消防庁 本所防災館での防災体験ツアーに参加しました。



暴風雨体験の様子

・ヘルシーウォーキング

従業員の健康維持・増進を目的として、希望者を募り、1カ月間にわたり1日8,000歩を目標とし、歩数実績を社内で共有するウォーキングイベントを行っています。

・産業医全社講話

従業員の安全または衛生のための教育を目的に、産業医による定期的な講話を実施しています。

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。詳細はWebサイトをご覧ください。 ▶ キングジムグループ人権方針

ガバナンスの充実

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。

詳細はWebサイトもご覧ください。
▶有価証券報告書
▶コーポレートガバナンス・コードへの対応

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)	8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(2026年6月期)	13回
監査役会の開催回数(2026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	❶基本報酬 ❷業績連動報酬 ❸非金銭報酬 (譲渡制限付株式報酬制度)
会計監査人	有限責任あずさ監査法人

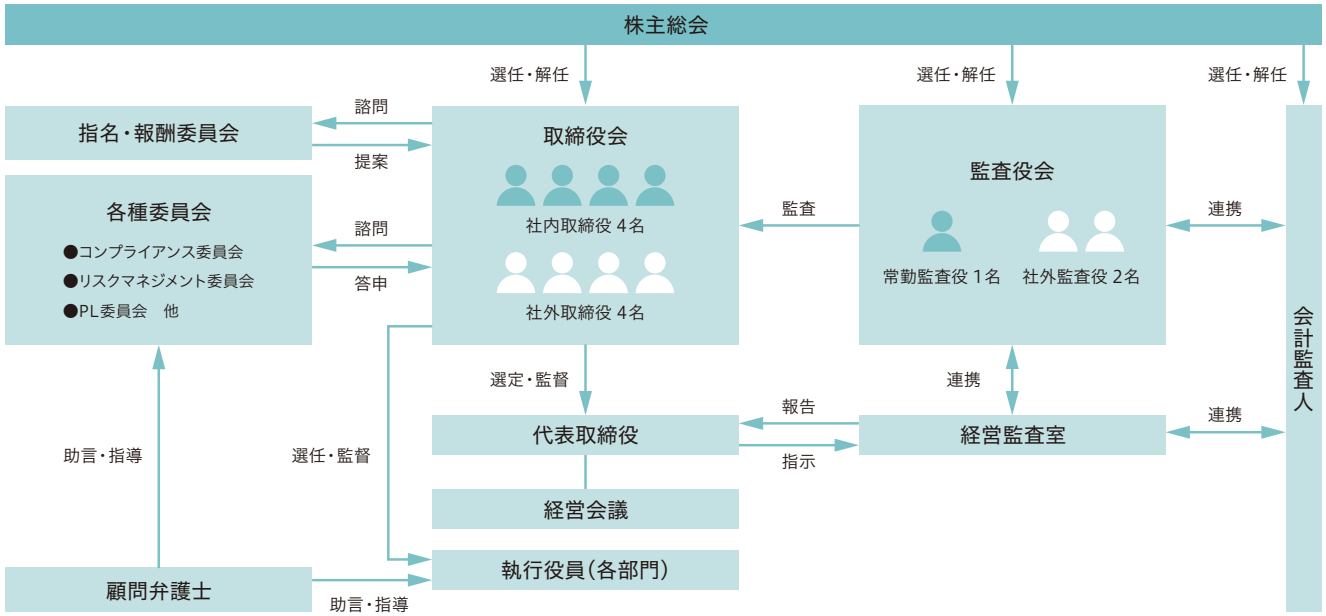
取締役会

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について、ビジョンと実施可能性、リスク回避などの観点から審議しています。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2回開催しています。現在の取締役会の構成は、取締役を8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45.5%(5/11名)です。取締役会は、当社の事業および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います。取締役会全体としての知識・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、その結果を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、審議の方法などの監査をしています。

コーポレート・ガバナンス体制



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・上席執行役員・監査役の全員に対して、取締役会の実効性に関するアンケート（全34項目+自由記載）を実施しています。アンケート結果から、当社の取締役会はおおむね実効性を確保していると評価しました。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。

2026年に抽出した主な課題	対策/実施内容
第11次中期経営計画の早期レビューと次期成長戦略の検討について	最終年度となる第11次中期経営計画の達成状況をレビューするとともに、持続的な企業価値向上に向けた次期成長戦略について、社外役員を交え、取締役会で早期から議論を開始します。
M&A案件に対する踏み込んだ議論の実施について	案件の早期段階より、戦略的意義や投資効果、リスク等について多角的に議論し、賛否双方の意見を十分に踏まえた意思決定を行います。
グループガバナンスとしてのリスク管理強化について	国内外のグループ会社における不祥事・事故・重大な業務上の問題等の発生時に、適切なガバナンスの確保、迅速な意思決定およびリスク最小化ができるよう、2026年4月に定めた報告ルールの運用を徹底します。
主体的な議論のための判断材料のいっそうの可視化について	複数の選択肢や比較対象となる事例、想定されるリスク等の判断材料をわかりやすく整理・提示することで、取締役会において、より主体的かつ深度のある議論を促進します。
現場課題および事業実態への理解促進について	現場視察や社員との意見交換を通じて、現場課題や事業実態への理解を深め、より多角的で充実した議論につなげます。

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。社外取締役が半数にとどまる場合は、社外取締役が委員長になること、可否同数の場合は、指名・報酬委員長が決定することにより、独立性を確保しています。

取締役・監査役への研鑽の機会の提供方針

当社では、取締役・監査役に対し、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乗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。

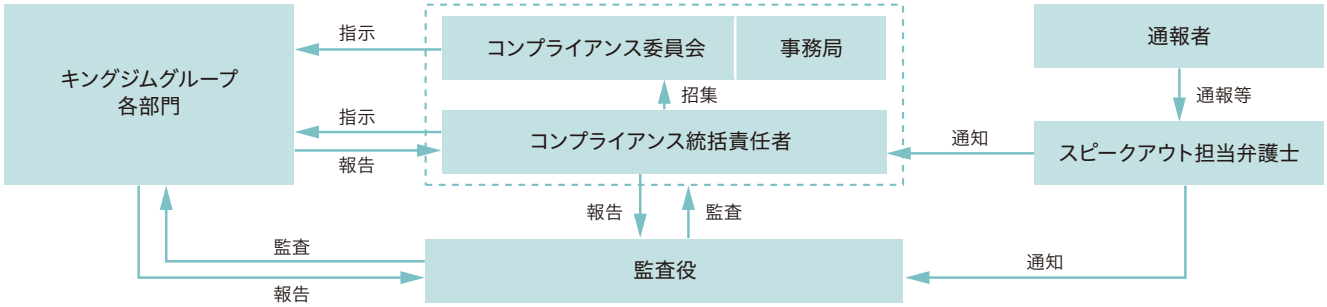
政策保有株式

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。

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る「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、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、諮問、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統括責任者は、同プログラムの運用、およびコンプライアンスの状況について監視・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。コンプライアンス上に疑義のある行為が行われ、また行われようとすることに気付いた者は、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、通報を行っ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。

コンプライアンス体制



コンプライアンスに関する取り組み

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、教育・啓発活動にも取り組んでいます。

内部通報制度の充実

通報制度の強化を図るため、弁護士による既存のスピークアウト国内窓口に加え、社内のハラスメントに関する相談窓口での対応も開始しました。また、海外グループ会社においても弁護士によるスピークアウト窓口を新設し、国内外における通報体制を整備しました。

2026年6月期に実施した主な教育・啓発活動

- 法令および社内規程の遵守に関する通達の発行およびグループ会社を対象としたeラーニングの実施による啓発
- 国内外のスピークアウト通報体制の強化について周知
- インサイダー取引防止についての啓発
- 管理職を対象とした契約書勉強会実施による、取適法・フリーランス法を含む法令遵守に関する啓発

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には、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、同委員会が対応策を協議・承認します。また、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。

役員一覧



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

3 取締役 専務執行役員
はら だ しんいち
原田 伸一

4 取締役 常務執行役員
こ じま ゆうすけ
小島 祐介

5 社外取締役
かきうち けい こ
垣内 恵子

6 社外取締役
いわ き
岩城 みずほ

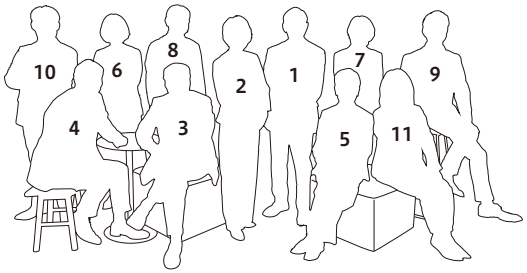
7 社外取締役
ひら き
平木 いくみ

8 社外取締役
くら しま かおる
倉島 薫

9 常勤監査役
しな だま まさとし
品玉 雅敏

10 社外監査役
いまぼり かつひこ
今堀 克彦

11 社外監査役
はやしよう こ
林 陽子



役員一覧

●所有株式数 ●取締役会出席状況 ●監査役会出席状況

所有株式数は2026年6月20日現在　取締役会・監査役会出席状況は、2026年6月期

詳細はWebサイトもご覧ください。
▶役員の状況

取締役

宮本 彰　取締役会長



●839,846株 ●13回/13回

木村 美代子　代表取締役社長 社長執行役員



●24,969株 ●13回/13回

原田 伸一　取締役 専務執行役員



●28,496株 ●13回/13回

小島 祐介　取締役 常務執行役員



●9,621株 ●ー

垣内 惠子　社外取締役



●7,000株 ●13回/13回

重要な兼務の状況
髙木総合法律事務所 弁護士 / (株)矢野経済研究所 監査役 / (株)アミューズ社外取締役

岩城 みずほ　社外取締役



●1,600株 ●13回/13回

重要な兼務の状況
MZ Benefit Consulting(株)代表取締役 / オフィスベネフィット 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

平木 いくみ　社外取締役



●1,800株 ●13回/13回

重要な兼務の状況
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

倉島 薫　社外取締役



●400株 ●10回/10回

重要な兼務の状況
(株)物語コーポレーション 社外取締役 / (株)JSP 社外取締役

監査役

品玉 雅敏　常勤監査役



●ー株 ●ー

今堀 克彦　社外監査役



●600株 ●11回/11回

重要な兼務の状況
弁理士法人秀和特許事務所 所長 弁理士 /
(株)IA Beacon 代表取締役

林 陽子　社外監査役



●600株 ●11回/11回

重要な兼務の状況
税理士法人タクトコンサルティング 税理士

スキルマトリックス

氏名	役職名	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	●	●			●				●
木村 美代子	代表取締役社長 社長執行役員	●			●	●				●
原田 伸一	取締役 専務執行役員	●		●			●			●
小島 祐介	取締役 常務執行役員								●	●
垣内 惠子	社外取締役							●		
岩城 みずほ	社外取締役						●	●		
平木 いくみ	社外取締役				●					
倉島 薫	社外取締役	●		●	●					●
品玉 雅敏	常勤監査役	●		●			●	●		
今堀 克彦	社外監査役	●						●		
林 陽子	社外監査役						●			

※各取締役・監査役が有するスキル・経験・知識等のうち、主なもの最大4つを記載しており、すべてを表すものではありません。



海外で培った経験と知見を活かし、キングジムのグローバル成長を支える

社外取締役　指名・報酬委員会委員　独立委員会委員 **倉島 薫**

1984年味の素(株)入社。ペルー、インドネシア、タイの現地法人社長を歴任し、幅広い地域で海外事業に携わる。
同社専務執行役員、取締役などを経て、2025年9月当社社外取締役に就任。

私がキングジムの社外取締役に加わって1年が経ちました。この間、極端な円安の進行やコストの上昇など厳しい事業環境が続き、2026年6月期の業績は満足のいく結果にはなりませんでしたが、各部門の方々と接するなかで、今後の成長の可能性を感じた1年でもありました。

当社について強く感じるのは、従業員の会社に対する愛着と仕事に対する熱量の高さ、そして若手社員も率直に意見が言える風通しの良さです。自社商品やさまざまな取り組みで世の中を明るく楽しくしたいという思いを持つ従業員が多いことは、当社の大きな強みと言えるでしょう。

当社では、これまで培ってきた強みを活かし、新たな顧客層や用途の開拓、お客様の声を起点とした商品開発を進めています。営業現場においても、販売パートナーと長年にわたり築いてきた強固な信頼関係を基盤に、顧客の課題解決に向けて一歩踏み込んだ提案や取り組みが行われています。一方で、商品が多様化するなかで、BtoB(企業向け)やBtoG(官公庁・自治体向け)の領域では、販売パートナーとめざす成果をさらに共有し、課題解決に向けていっそう協業を深めていくことが求められます。当社が持つ商品やノウハウを活かし、個々のニーズに応じた提案や新たな取り組みにつなげることで、双方にとって価値のあるWin-Winの関係を築いていく必要があります。

第11次中期経営計画の2年目が終了し、経営数値目標の見直しを行いました。取締役会では、目標未達の要因やM&Aの方向性について、多角的な視点から議論を重ねました。今後は修正後の目標達成に向けた進捗を注視し、中長期的な企業価値向上につながる経営判断が行われるよう努めてまいります。

当社が今後持続的に成長するための重要な鍵は、やはり海外事業にあると考えています。2025年6月期の海外事業の売上比率は3.9%、2026年6月期は4.3%となりました。なかでも中国やASEAN市場では、成果が表れ始めています。中国では「テプラ」に加え、マーケットイン型商品を投入したことにより、売上が大きく拡大しました。ベトナムを中心としたASEAN諸国では、「テプラ」がオフィスだけでなく作業現場のMRO(Maintenance, Repair, Operation)にも有効であることを訴求し、高い評価を得ています。また、当社商品の市場性を高く評価し、積極的に取り扱いを希望する海外の販売代理店が多いことには、大きな可能性を感じます。こうした手応えが見られる一方で、海外事業の規模は依然として限定的であり、まだ十分とは言えません。

私は前職において、タイ、インドネシア、ペルーの3カ国ならびにASEAN、南アジア、中東の3地域の統括として15年間海外に駐在しました。その際に、日本から持ち込んだ文具事務用品の利便性を現地のメンバーに実感してもらい、とても喜ばれた経験があります。当社には、日本だけでなく世界に広く愛されるユニバーサルな商品が多く、アメリカなどまだ十分に開拓できていない市場にも大きな成長余地があると考えています。

開発や販売に携わる人員やマーケティング費用に限りがあるなかでも、海外市場で成果を上げるためには、現場で見て感じたことを信じ、「慌てず、焦らず、でも諦めず」という気持ちで市場開発に取り組むことが重要です。併せて、現地のメンバーが木村社長をはじめ経営陣や関係部門とつねに情報を共有しながら、一歩一歩着実に進めていかなければなりません。私も社外取締役として、海外で培ってきた経験やネットワーク、さまざまな市場で得た知見を当社グループに還元するとともに、取締役会において積極的に助言を行うことで、グローバルでの成長に向けたキングジムの挑戦を支え、株主・投資家の皆様のご期待に応えてまいります。