

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

当社グループは、企業としての社会的責任を果たすため、コーポレート・ガバナンスの充実を当社グループの経営上の重要課題のひとつとして位置付け、長期にわたる健全で持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図る観点から、株主、お客様等様々なステークホルダーに対して、経営の透明性、健全性、遵法性の確保に取り組んでおります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

[更新](#)

【補充原則2 - 4　女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等の多様性の確保の考え方、目標、状況】

当社グループは、企業としての成長を続け、企業価値の向上とサステナブル社会の実現への貢献を継続するため、「人的資本の強化」をマテリアリティとして再特定し、企業理念、行動指針、コーポレートストローガンの浸透を図り、国籍、性別などにとらわれることなく、多様な人財、多様な価値観を積極的に取り入れ、企業活動や企業価値向上へ活かすこと、明確な人事評価制度、役職などに対応した階層別の教育プログラムにより中長期的な観点での人財の育成・開発を進めることを方針としております。

中核人財の登用等における多様性の確保につきましては、属性によらない個人の能力に基づく評価を実施しております。

女性、外国人及びキャリア採用者の管理職への登用につきましては、本報告書「[補充原則3 - 1　サステナビリティについての取組みの開示、人的資本や知的財産への投資等について] (2)人的資本への投資　戦略」に記載のとおりです。

当社グループは、2022年10月20日公表の第4次中期経営計画において、女性管理職と外国人管理職の一部が重複することから、目標を「女性及び外国人管理職(日本に帰化した社員を含む)比率」とし、2022年8月期の実績29.3%に対し、2025年8月期の目標を「35.0%」といたしました。2025年8月末は31.0%であります。また、新たに女性管理職比率について、2023年8月期の実績26.4%に対し、2025年8月期の目標を「30.0%」といたしました。2025年8月末は26.7%であります。

当社グループは、設立間もない時期より新卒採用を行う一方で、事業拡大と体制強化のため、国籍、性別を問わず、経験・能力等に基づいたキャリア採用を行ってまいりました。また、国籍、性別、新卒社員・キャリア採用社員を問わず、多様な人財の積極的な登用を進めてまいりました。そのため、外国人やキャリア採用者の管理職登用に関する施策や個別に目標設定を行う状況ないと認識しております。今後も引き続き、国籍、性別、新卒採用・キャリア採用を問わず、多様な人財の積極的な登用を進めてまいります。

当社グループのこれまでの状況や現状を踏まえ、本報告書の更新日現在、当社グループにおいては「外国籍」及び「キャリア採用者」の管理職への登用に関して、「自動的かつ測定可能な目標」を個別に設定しておりません。

なお、人財育成に関する方針及び社内環境整備に関する方針、その実施状況につきましては、当社ウェブサイト「サステナビリティ」に「人財育成の取り組み」「社員が安心して就業できる環境づくり」として掲載しております。

<https://www.trans-action.co.jp/sustainability/>

人財の多様性の確保につきましては、本報告書「[補充原則3 - 1　サステナビリティについての取組みの開示、人的資本や知的財産への投資等について] (2)人的資本への投資　戦略」に記載のとおりです。また、当社グループの社員等に関する実績を当社ウェブサイトの「ESGデータ　社会(Social)」に掲載しております。

<https://www.trans-action.co.jp/sustainability/esg-data.html>

【補充原則4 - 10　独立した諮問委員会の設置による指名・報酬などの特に重要な事項における独立社外取締役の適切な関与・助言】

当社の取締役会は、監査等委員でない取締役4名及び監査等委員である取締役4名で構成され、監査等委員である取締役4名全員が独立社外取締役であります。

独立社外取締役が取締役会の過半数に達しておりませんが、監査等委員でない取締役の報酬等の決定に関する手続きの客觀性及び透明性を確保し、取締役会の監督機能を向上させ、コーポレート・ガバナンス体制をより一層充実させるため、過半数を独立社外取締役で構成する任意の「報酬委員会」を設置しております。報酬委員会において、取締役会より委任を受けた2名の監査等委員である取締役(独立社外取締役)及び代表取締役会長が監査等委員でない取締役の報酬について審議・決定していることから、決定にあたり適切な関与を得ております。取締役会は、取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針を決議しており、取締役会の委任に基づき報酬委員会が決定した内容が当該方針に沿うものであることを確認しております。

取締役の指名に関しては、独立社外取締役が出席する取締役会において適切に審議・決定しており、独立した客觀的な立場の独立社外取締役が、適切な関与・助言を行うとともに議決権を行使しております。

取締役会の諮問機関である任意の「報酬委員会」の詳細につきましては、本報告書「経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況【任意の委員会】」の「補足説明」に記載のとおりです。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】更新

【補充原則1 - 2 議決権の電子行使を可能とするための環境作りと招集通知の英訳】

当社は、議決権の電子行使を可能とし、議決権電子行使プラットフォームに参加しております。また、株主総会招集通知の英訳(狭義の招集通知及び株主総会参考書類)を、当社及び東京証券取引所ウェブサイトに掲載しております。実施内容は、本報告書「1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況」に記載のとおりです。

【原則1 - 4 政策保有株式】

当社は、経営戦略の一環とした業務提携により投資先企業との取引関係や事業連携等の強化を図り、中長期的に当社グループの企業価値の向上に資すると判断した場合に限り、政策的に株式を保有することを基本的な方針としております。政策保有株式については、定期的に業績の状況等を確認し取締役会に報告するとともに、保有目的と事業取引状況の整合性、保有に伴うリスク及びコストを精査し、取締役会において保有の継続について判断しております。なお、議決権行使については、適切な対応を確保するために、議案毎に、保有先企業の中長期的な企業価値の向上、当社及びグループ会社の中長期的な企業価値向上の観点から総合的に判断するものとしております。

現在の政策保有株式の発行企業とは現在協業関係にあり、当該株式保有は十分な合理性があると判断しております。

【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

当社は、取締役との取引、利益相反取引及び競業取引については、取締役会規則に則り、取締役会の承認を要することとしております。また、関連当事者との取引については、年1回当社の取締役及び連結子会社の取締役、監査役に対して個別に調査票を配付して関連当事者及び取引の有無を確認しております。加えて、監査等委員会においても、年1回確認書において各取締役の状況を確認しております。

関連当事者間の取引が発生した場合には、会社法、金融商品取引法等の関連する法令や東京証券取引所が定める規則に従って開示しております。

【原則2 - 6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

当社グループは、確定給付年金等の企業年金制度を採用しておりません。当社グループは、社員の福利厚生の一環として、選択制の確定拠出年金制度を採用しており、定期的に運用商品の見直しや社員に対する資産運用に関する情報提供の機会を設けているほか、運営管理機関との情報共有等連携を図っております。

【原則3 - 1 開示情報の充実】

()会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社グループの企業理念等は、本報告書「1. その他2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 (1)企業理念及び適時開示に係る基本方針」に記載のとおりです。また、経営戦略、経営計画については年2回の決算説明会資料や中期経営計画を通じて開示しております。併せて、当社ウェブサイトをご参照ください。

企業理念・コーポレートスローガン

<https://www.trans-action.co.jp/company/philosophy.html>

コーポレート・ガバナンス

<https://www.trans-action.co.jp/company/corporategovernance.html>

取締役のスキルマトリックス

<https://www.trans-action.co.jp/company/officer.html>

サステナビリティ(マテリアリティ(重要課題)と取り組み、ESGデータ)

<https://www.trans-action.co.jp/sustainability/>

決算説明会資料

<https://www.trans-action.co.jp/ir/presentation.html>

中期経営計画

<https://www.trans-action.co.jp/ir/strategy.html>

()コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

当社グループのコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、本報告書「1. 基本的な考え方」に記載のとおりです。

()取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

当社の取締役の報酬を決定する方針と手続きについては、本報告書「1. 機関構成・組織運営等に係る事項【取締役報酬関係】」の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載のとおりです。

()取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

社内取締役については、年齢、性別及び国籍に関係なく、当社グループの企業価値の向上に資するために必要な専門知識、企業人としての経験や識見等を有しており、取締役として株主からの受託者責任を全うできる適任者を、社外取締役については、豊富な知見と実務経験を有し、独立的、客観的な立場から成長戦略やガバナンスの充実等経営全般に対し問題提起や助言を行うことができる適任者を取締役候補者として指名しております。当該方針に基づき、取締役会において慎重に審議のうえ候補者を決定し、株主総会議案として提出しております。また、当該株主総会においては、監査等委員でない取締役の指名に関して、監査等委員会が意見陳述を行います。

解任においては、職務執行に不正又は重大な法令・規則違反等があった場合、職責を十分に全うできないと判断した場合には、取締役会で審議しその決議をもって解任することとしております。

()取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

取締役候補者の選任理由については、すべての候補者の選任理由を株主総会招集通知参考書類に記載しております。また、社外取締役の選任理由については、有価証券報告書において開示しております。

【補充原則3 - 1 海外投資家等の比率を踏まえた英語での情報の開示・提供の推進】

当社は、決算短信、四半期決算短信、中期経営計画、中期経営計画振り返り、適時開示情報、第2四半期と期末の決算説明会資料(決算説明の書き起こし及び質疑応答を含む)及び本報告書を英訳し、当社ウェブサイト等に掲載しております。なお、決算説明会資料を除いて、日本語と同時の英文開示を実施しております。実施内容は、本報告書「2. IRに関する活動状況」に記載のとおりです。

【補充原則3 - 1 サステナビリティについての取組みの開示、人的資本や知的財産への投資等について】

(1)サステナビリティについての取り組み

当社グループは、以下の企業理念と行動指針をもとに、事業活動を通じて持続可能な社会の実現に向けた取り組みを進めています。

<企業理念>

モノづくりを通じ地球環境に配慮した商品を提供することにより社会貢献を行う

「デザイン」「品質」「価格」に魅力ある商品を提供し豊かな生活文化に貢献する

国際感覚を持ち既成概念にとらわれる事無く新たな創造を続ける

<行動指針>

法令遵守はもとより社会から尊敬される会社でありつづける

自由闊達な社風を維持し、共生と調和のとれた会社でありつづける

企業活動を通じ、お客様、社員、株主、さらに広く社会の幸福を実現する

また、現状に満足することなく、新たな「挑戦」へ強い意欲を持ち、これからもお客様にとって価値のあるものを提供し続ける存在でありたいという思いを込めたコーポレートスローガン「挑戦するって面白い」を制定し役員及び社員全員で共有しております。

サステナビリティへの取り組みを強化するため、2020年に経営上の課題として特定したマテリアリティ(重要課題)を、当社グループ及びステークホルダーにおける重要度の観点から見直し、重要度が非常に高いと判断した「エコプロダクトの拡大」「サプライチェーンマネジメント」「迅速かつ安定した供給」「DXの推進」「企画開発・提案力」「人的本の強化」の6項目をマテリアリティとして再特定いたしました。

当社グループのマテリアリティ、特定プロセス、特定したマテリアリティ詳細は、当社ウェブサイトに掲載しております。

<https://www.trans-action.co.jp/sustainability/materiality.html>

また、ESGデータを当社ウェブサイトに掲載しております。

<https://www.trans-action.co.jp/sustainability/esg-data.html>

(2)人的資本への投資

当社グループは、企業としての成長を続け、企業価値の向上とサステナブル社会の実現への貢献を継続するため、「人的資本の強化」をマテリアリティとして再特定いたしました。人的資本を拡充・最大化し続けていくために、企業理念、行動指針、コーポレートスローガンをはじめとした重視する価値観の発信や浸透を図り、社員各々が自身の能力を發揮することができる職場環境の整備、成長を実感することができる人事制度や研修制度の構築など、社員のエンゲージメントを高める取り組みを強化しております。

戦略

当社グループにおける人財の多様性を含む人財育成に関する方針及び取り組み、社内環境整備に関する方針及び取り組みは、以下のとおりであります。

a. 人財育成に関する方針及び取り組み

具体的な内容は、当社ウェブサイト「サステナビリティ」に「人財育成の取り組み」として掲載しております。

<https://www.trans-action.co.jp/sustainability/>

b. 社内環境整備に関する方針及び取り組み

具体的な内容は、当社ウェブサイト「サステナビリティ」に「社員が安心して就業できる環境づくり」として掲載しております。

<https://www.trans-action.co.jp/sustainability/>

c. 人財の多様性の確保について

当社グループにおいては、設立間もない時期より新卒採用を行う一方で、事業拡大と体制強化のため、国籍、性別を問わず、経験・能力等に基づいたキャリア採用を行ってまいりました。また、国籍、性別、新卒社員・キャリア採用社員を問わず、多様な人財の積極的な登用を進めてまいりました。今後も、多様な人財、多様な価値観を積極的に取り入れる観点から、新卒採用・キャリア採用のバランスを考慮した戦略的な採用活動を継続いたします。

・女性の管理職への登用

2025年8月末の女性社員比率は52.3%、管理職比率は26.7%であります。当社グループの事業内容から女性ならではの視点を経営に活かすことは大変有用であると判断しており、引き続き女性社員の積極的な管理職への登用とその環境整備に取り組んでまいります。

・外国人の管理職への登用

2025年8月末の外国人社員比率は9.3%、管理職比率は4.3%であります。当社グループは、国籍を問わず、経験・能力等に基づいた採用、管理職への登用を行っております。また、中国及びその他のアジア諸国とのサプライヤーに生産を委託し、輸入していることから、関係する部門について戦略的な必要性を考慮し、適宜、外国人の採用及び管理職への登用を進めてまいります。

・キャリア採用者の管理職への登用

2025年8月末のキャリア採用社員比率は53.3%、管理職比率は58.6%であります。引き続き、事業拡大と体制強化のため、国籍、性別を問わず、経験・能力等に基づいた採用及び管理職への登用を行ってまいります。

指標及び目標

当社グループの指標及び目標並びに実績は以下のとおりであります。

指標	実績(2025年8月期)	目標年	目標
女性管理職比率 (注1)	26.7%	2025年8月期	30.0%
男性正社員の育児休業取得率 (注2、3)	50.0%	2028年8月期	100.0%
女性正社員の育児休業取得率 (注2、3)	100.0%	2025年8月期	100.0%
正社員の男女の賃金の差異 (注2)	81.0%	2028年8月期	85.0%

注1 当社及び海外の連結子会社を含む当社グループ全体を対象としてあります。

2 海外の連結子会社を除く、当社及び国内の連結子会社を対象としてあります。

3 過年度に出産した社員又は配偶者が出産した社員が、当連結会計年度に育児休業を取得することがあるため、取得率が100%を超えることがあります。

当社グループは、2026年8月期を初年度とする「第5次中期経営計画(2026年8月期～2030年8月期)」において、指標及び目標を見直しました。見直した指標及び目標並びに実績は以下のとおりであります。

指標	実績(2025年8月期)	目標年	目標
女性管理職比率 (注1)	26.7%	2030年8月期	33.0%以上
正社員の男女の賃金の差異 (注2)	81.0%	2030年8月期	90.0%
男性正社員の育児休業取得率 (注2、3)	50.0%	2030年8月期	100.0%

女性正社員の育児休業取得率（注2、3）	100.0%	2030年8月期	100.0%
障がい者雇用率（注2）	0.9%	2030年8月期	3.0%以上
離職率（注2）	13.0%	2030年8月期	10.0%未満
社員持株会加入率（注2）	65.8%	2030年8月期	70.0%超
昇給率（注2）	5.5%	2030年8月期	物価上昇率を上回る水準

注1 当社及び海外の連結子会社を含む当社グループ全体を対象としてあります。

2 海外の連結子会社を除く、当社及び国内の連結子会社を対象としてあります。

3 過年度に出産した社員又は配偶者が出産した社員が、当連結会計年度に育児休業を取得する事があるため、取得率が100%を超えることがあります。

(3)知的財産への投資

当社グループでは、マテリアリティに掲げる「エコプロダクトの拡大」「企画開発・提案力」を推進し、「モノづくり」において環境に配慮した製品の提供を行うとともに、社会動向にも対応したデザイン・品質・価格に魅力ある製品を提供し続けることに取り組んでおります。また、特にエンタテインメント業界向けの製品については、他社が保有するIP(知的財産)を活用した製品の開発と販売体制を強化してまいります。

<エコプロダクト>

「SDGs推進から生れる製品需要」に対応した、フェアトレード認証コットンやオーガニックコットンを素材としたバッグ、エコマーク認証製品、再生ファブリックや再生ABS等の再生素材製品、バイオマスプラスチック、天然素材製品等の環境に貢献する製品の開発

<ライフスタイルプロダクト>

デザイン・品質に魅力のある製品を提供し、豊かな生活文化に貢献することをコンセプトとした製品の開発

<ウェルネスプロダクト>

“清潔・爽快な日常生活を保ち続ける”をコンセプトとした製品の開発

これら製品開発から得られたブランド名や製品等を特許権、意匠権、商標権などの知的財産として保有し、事業活動を推進しております。

(4)気候変動に係るリスク及び機会

気候変動に係るリスク及び機会に関する「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」につきましては、当社ウェブサイト「サステナビリティ」に「気候変動への取り組み」を掲載しております。

<https://www.trans-action.co.jp/sustainability/>

指標と目標

当社グループは、2021年10月に「再エネ100宣言 RE Action(注)」に参加し、2030年までに再エネ使用率50%、2050年までには再エネ使用率100%達成を最低限とし、可能な限り前倒しすることを目標いたしました。翌2022年策定の「第4次中期経営計画(2023年8月期～2025年8月期)」において、50%達成を5年前倒し2025年といたしました。結果、最終年度である2025年8月期の実績が54.4%となり目標を達成いたしました。

目標達成に向け、オフィスでの再エネ電力の活用や、子会社株式会社クラフトワークが運営する当社グループの印刷・加工工場に太陽光パネルを設置し、工場内で使用する電力の一部を再生可能エネルギーへ切り替えたほか、使用電力量の増加に対応し再エネ電力も活用いたしました。

また、2050年までの再エネ率100%達成を可能な限り前倒しする目標の達成に向けて、2026年8月期を初年度とする5か年の「第5次中期経営計画(2026年8月期～2030年8月期)」において、2030年8月期の再エネ使用率目標を70%以上といたしました。

注 再エネ100宣言 RE Actionは、企業、自治体、教育機関、医療機関等の団体が使用電力を100%再生可能エネルギーに転換する意思と行動を示し、再エネ100%利用を促進するためのイニシアチブであります。

・CO2排出量、電力使用量及び使用電力に対する再生可能エネルギーの比率

当社グループ(海外子会社を含む)のCO2排出量(Scope1及びScope2)並びに電力使用量、再エネ電力使用率は以下のとおりです。

	2023年8月期	2024年8月期	2025年8月期
CO2排出量(t-CO2)			
Scope1	18	19	19
Scope2	318	238	274
Scope1及び2	337	257	294
電力使用量(kWh)	843,502	945,539	1,255,752
再エネ電力使用率	14.6%	44.6%	54.4%

注1 CO2排出量は、環境省・経済産業省公表の「電気事業者別排出係数」、環境省公表の「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」及び中華人民共和国生態環境部公表のデータを使用して算出してあります。

2 2023年8月期は、当社子会社株式会社トレードワークスが運営する小売店舗(5店舗)のうち、把握が不能である1店舗のCO2排出量及び電力使用量を含んでおりません。

[補充原則4 - 1 経営陣に対する委任の範囲の概要]

当社は、取締役会において決議する事項については、法令・定款で定められているもののほか重要な業務執行の意思決定を行っており、その基準等は、取締役会規則において規定し経営に及ぼす重要度により取締役会付議報告基準に明記しております。

また、決裁権限規則において業務に伴い発生する事項の決裁権限を定めてあります。

[補充原則4 - 8 独立社外取締役の資質と構成]

当社の取締役会は、監査等委員でない取締役4名及び監査等委員である取締役4名で構成されています。取締役8名のうち、監査等委員である取締役4名全員が、東京証券取引所が定める独立性基準に合致している独立社外取締役であり、その割合は3分の1以上であります。

[原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質]

独立社外取締役候補者の選任に当たっては、東京証券取引所が定める独立性基準に合致している候補者を選任しております。

[補充原則4 - 11 取締役会全体の知識・経験・能力のバランス等に関する考え方]

当社は、定款により、取締役の員数を15名以内(監査等員でない取締役10名以内、監査等委員である取締役5名以内)と定めており、取締役会は、業務執行取締役4名及び監査等委員である取締役4名の8名で構成しております。取締役の構成については、知識、経験、能力等において多様性に配慮しており、3名が女性であります。監査等委員である取締役4名はいずれも社外取締役であり、東京証券取引所が定める独立性基準に合致しており、独立役員として選任しております。また、会計、財務、法律、企業経営等多様な知見と経験を有しているため、監査・監督機能を発揮し、当社グループの経営に対する総合的な助言を得ることができる体制であります。業務執行取締役は、効率的なグループ経営の推進を行うため、グループ主要子会社の代表取締役が当社の取締役を兼ねる体制であります。

当社の取締役が有するスキル等に関しましては、当社ウェブサイトに「取締役のスキルマトリックス」を掲載しております。
<https://www.trans-action.co.jp/company/officer.html>

【補充原則4 - 11 取締役・監査役の兼任状況】

当社は、取締役候補者及び取締役の重要な兼職の状況を、株主総会招集通知参考書類及び事業報告並びに有価証券報告書等を通じて、毎年開示を行っております。

【補充原則4 - 11 取締役会全体の実効性における分析・評価の実施】

当社は、取締役会は監査等委員である取締役4名(全て独立社外取締役)を含む8名で構成されており、期待される監督機能を果たしていると認識しております。

取締役会の機能の現状を確認し、実効性の向上につなげることを目的に、取締役会の実効性の評価を2021年8月期より毎年実施しております。2025年8月期の実効性評価の方法及び結果の概要は以下のとおりです。

(1) 評価方法

取締役会の構成員である取締役8名(監査等委員を含む)を対象にアンケート(6つのカテゴリに分け複数の設問を設定、各設問の5段階評価に加え、カテゴリ毎及び全体総括として自由記述欄を設定)を実施いたしました。評価結果については、外部機関からの集計結果の報告を踏まえ、常勤監査等委員が取締役会へ報告し、取締役会は、内容の検証と課題の抽出、更なる改善に向けた方針等について十分な議論を行いました。

なお、忌憚のない意見の確保及び客観的な分析の担保のため、アンケートの回答についての収集・集計は毎年外部機関に依頼しております。

(2) 評価結果の概要

実効性評価を開始した2021年8月期以降前年までに評価水準は向上し、比較的高い水準にあります。今回の評価の結果、当社取締役会は適切に運営され、評価水準は、全体として前年より向上したことに加え、各カテゴリにおいても前年に対して向上もしくは維持されており、実効性は確保されていることを確認いたしました。各カテゴリでは、経営戦略と事業戦略、業績モニタリングと経営陣の評価において前年より評価が向上いたしました。特に、前年更なる充実が必要との意見があった、経営戦略、中期経営計画等の議論に関する審議の時間や必要な情報の共有及び時期については、2026年8月期を初年度とする「第5次中期経営計画」の策定において、「第4次中期経営計画」の総括を含め、策定プロセスの早い段階から取締役会での進捗の報告を行い、議論等の時間を充実させたことから評価が向上いたしました。また、計画の進捗状況の共有方法については、業績モニタリングに関する情報を充実させたことから評価が向上いたしました。

前年よりカテゴリ全体では評価が向上した経営戦略と事業戦略、業績モニタリングと経営陣の評価のうち、経営戦略、中期経営計画等の審議の時間や必要な情報、資本コストを意識した経営についての評価は、前年より向上いたしましたが、社内取締役と社外取締役で差があることや他の項目に比べ相対的に低いことから更なる充実が必要であることが確認されました。次世代の経営陣人財や幹部社員の育成については、課題認識と取り組みについては評価されましたが、引き続き議論すべき課題として確認されました。

評価結果を踏まえ、継続的な改善を行うことで取締役会の更なる実効性向上に取り組んでまいります。

【補充原則4 - 14 取締役・監査役のトレーニングの方針】

当社は、社外取締役を含む取締役がその役割と責務を果たすために、会社の事業、財務、組織等に関する必要な知識を取得し、上場会社の役員として期待される役割・責務、関連法令及びコンプライアンスに関する知識を習得する機会、及び必要に応じ継続的に更新するトレーニングの機会を提供・斡旋し、その費用支援を行うこととしております。社外取締役に対して、就任の際に当社グループの事業内容、組織体制等の説明を行うとともに、就任後も必要に応じ情報提供を行うことに加え、社内登用の取締役に対して、就任の際及び就任後、取締役として求められる役割と責務を十分に理解するために社内及び弁護士等の外部講師による研修の機会を提供することとしております。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

(1) 株主との建設的な対話に関する方針

当社は、持続的な成長と企業価値向上のためには、株主・投資家との建設的な対話を促進するための体制整備が重要と考え、株主・投資家への対応として経営企画部がIR担当実務を行っております。加えて、株主については総務部も対応窓口としております。

経営企画部及び総務部が直接の窓口となり、管理部門担当取締役が実務を統括する体制とし、株主・投資家との実際の対話については、原則として代表取締役、管理部門担当取締役、経営企画部長が対応しております。

経営企画部及び総務部は、株主・投資家との充実した会話を可能とするために、定期的に情報収集、意見交換を行っており、開示資料作成においても連携し、代表取締役会長、代表取締役社長及び管理部門担当取締役を交えて内容の検討を行っております。また、グループ会社と事業の状況及び決算などの開示・説明について、各々の専門的見地に基づいた情報の収集や意見交換などの連携を行っております。

株主・投資家に対しては、株主総会での当社事業に関する合理的な範囲での分りやすい情報開示の確保をはじめ、年2回の決算説明会のほか、株主通信や当社ウェブサイトによる情報開示、投資家との個別面談や電話取材対応等により、当社の経営戦略や事業環境に関する理解を深めていただくよう活動しております。また、当社グループの情報をステークホルダーに分かりやすく伝えることを目的に、2024年9月に当社コーポレートサイトを全面リニューアルいたしました。

当社は、決算短信、四半期決算短信、中期経営計画、中期経営計画振り返り、適時開示情報、第2四半期と期末の決算説明会資料(決算説明の書き起こし及び質疑応答を含む)、本報告書、狭義の株主総会招集通知及び参考書類を英訳し、当社ウェブサイト等に掲載しております。

当社は、株主・投資家との対話において話題となった事項、意見などIR活動の結果について取り纏め隨時経営陣幹部に報告しているほか、決算説明会(第2四半期及び本決算開示後)及び各四半期決算開示後の機関投資家との対話の際の質問の内容、意見等について、年4回取締役会において報告、共有し経営戦略やIR等に積極的に活用しております。

また、株主・投資家の実質的な平等性を確保すべく、公平な情報開示に努めることとし、当社に関する重要情報については、ディスクロージャーポリシーをウェブサイトに掲載し、適時かつ公平に開示し、一部の株主・投資家に対してのみ提供することがないよう情報管理を徹底しております。

(2) 株主との対話の実施状況

当社は、株主・投資家、アナリスト等の皆様との対話が、当社グループの持続的成長と更なる企業価値の向上に繋がるとの認識のもと、国内外の株主・投資家、アナリスト等との建設的な対話を推進するために積極的なIR活動を行っております。2025年8月期に係る決算説明会は、2025年4月(第2四半期、オンライン形式)及び10月(本決算、オンライン形式)の2回実施し、代表取締役会長が説明いたしました。加えて、2025年10月の決算説明会では、新たに策定した第5次中期経営計画について代表取締役社長が説明いたしました。決算説明会の出席者は、ファンドマネージャー、バイサイドアナリスト、セルサイドアナリスト等であります。また、各四半期(第1～第3)及び本決算発表後に、代表取締役会長、代表取締役社長、管理部門担当取締役、経営企画部長が、機関投資家(ファンドマネージャー、アナリスト)、セルサイドアナリストと個別ミーティングを実施いたしました。

当社グループのビジネスモデルの特徴、eコマースの状況、推し活・エンタテイメント業界向けの売上(ライフスタイルプロダクト)の状況、進行期の業況や今後の成長戦略、円安の影響と値上げを含めた対応の状況、印刷工場の稼働状況、TOPIX対応の状況、株主還元の考え方、第5次中期経営計画の内容等幅広いテーマで対話を行いました。

決算説明会及び個別の対話の実績は以下のとおりであります。

(注)第3四半期発表後の個別ミーティングは、7月22日決議の株式の売り出し等により、通常の個別の対話を行っておりません。

その他の決算説明会実施概要につきましては、「 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況 2.IRに関する活動状況」をご参照ください。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容 更新	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無 更新	有り
アップデート日付 更新	2025年12月5日

該当項目に関する説明 [更新](#)

当社グループは、2022年10月公表の3か年の「第4次中期経営計画(2023年8月期～2025年8月期)」において、売上高、営業利益、営業利益率、経常利益、親会社株主に帰属する当期純利益の目標数値のほか、投資計画の概要及び総額を設定、2023年10月に、同中期経営計画の業績目標の数値を見直す(上方修正)とともに、新たにROE(連結)の目標を2025年8月期20.0%以上と設定し、公表いたしました。

ROEは、2023年8月期22.3%、2024年8月期21.9%、「第4次中期経営計画」最終年度である2025年8月期は21.6%と目標の20.0%以上を達成しており、資本コストを上回る資本収益性を達成できていることを確認しております。PBRは、2023年8月末3.5倍、2024年8月末3.2倍、2025年8月期末3.6倍であります。

2025年10月公表の5か年の「第5次中期経営計画(2026年8月期～2030年8月期)」においては、売上等の業績目標、ROE目標、設備投資及びM&Aの投資枠、投資方針、資本コストやキャピタルアロケーションについて数値を含め設定しております。

資本コストにつきましては、当社は、CAPMベースの資本コストを8%程度、市場期待水準の資本コストを10%～12%と推計しております。2025年8月期の実績は21.6%と資本コストを上回っており、第5次中期経営計画の対象期間(2026年8月期～2030年8月期)については20.0%程度を目標としております。

業務執行取締役の報酬制度に関しては、中期経営計画の目標達成及び企業価値向上に対する貢献意欲を従来以上に高めるため、中期経営計画対象期間の累計連結当期純利益を達成することを解除条件とした、譲渡制限付株式を付与しております。目標である累計連結当期純利益について、第3次中期経営計画(2020年8月期～2022年8月期)及び第4次中期経営計画(2023年8月期～2025年8月期)において達成いたしました。なお、2025年12月4日に、5か年の第5次中期経営計画を対象とした譲渡制限付株式の割当決議を行っております。また、当社の社員並びに当子会社の取締役及び社員対しても同様の制度を導入し、同日に割当決議を行っております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率 更新	10%以上20%未満
---	------------

【大株主の状況】更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
石川 諭	6,092,400	21.57
日本マスター・トラスト・信託銀行株式会社(信託口)	2,389,000	8.46
石川 葵	2,189,000	7.75
石川 新	2,184,000	7.73
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,802,000	6.38
石川 智香子	814,000	2.88
日本生命保険相互会社	762,600	2.70
THE NOMURA TRUST AND BANKING CO., LTD. AS THE TRUSTEE OF REPURCHASE AGREEMENT MOTHER FUND	546,700	1.94
BBH FOR BBHTSIL NEUBERGER BERMAN INVESTMENT FUNDS PLC-NEUBERGER BERMAN JAPAN EQUITY ENGAGEMENT FUND	542,000	1.92
GOVERNMENT OF NORWAY	489,400	1.73

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	なし

補足説明

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	8月
業種	その他製品
直前事業年度末における(連結)従業員数	500人以上1000人未満
直前事業年度における(連結)売上高	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少數株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	8名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4名

会社との関係(1) [更新](#)

氏名	属性	会社との関係()									
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
大森 和幸	他の会社の出身者										
櫻本 健夫	公認会計士										
松尾 祐美子	弁護士										
伊藤 優子	他の会社の出身者										

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
h 上場会社の取引先(d、e及びfのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
k その他

会社との関係(2) 更新

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
大森 和幸			特記事項はありません。	環境問題、CSR推進や財務における豊富な実務経験を有しており、当該知見を活かして取締役の職務遂行に対する監督、助言等をいただくことにより、当社経営の健全性・適正性の確保に資することを期待し、選任しております。
櫻本 健夫			特記事項はありません。	日本銀行における豊富な経験に加えて、公認会計士としての幅広い見識により、多くの企業へ独立した立場から経営に対する助言、監督を実践してまいりました。それらの豊富な経験は、企業経営の多様性の観点からも、当社経営の健全性・適正性の確保に資することを期待し、選任しております。
松尾 祐美子			特記事項はありません。	弁護士としての専門的な知見と豊富な実務経験を有し、多くの企業へ独立した立場から経営に対する助言、監督を実践してきた経験から、当社経営の健全性・適正性の確保に資することを期待し、選任しております。
伊藤 優子			特記事項はありません。	企業経営者としての豊富な実務経験を有しており、当該知見を活かして取締役の職務執行に対する監督、助言等をいただくことにより、当社経営の健全性・適正性の確保に資することを期待し、選任しております。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	4	1	0	4	社外取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

なし

現在の体制を採用している理由

監査等委員会は、内部監査室との連携により監査を実施することから、監査等委員会の職務を補助すべき特定の使用人を置いておりません。監査等委員会が必要とした場合は、監査等委員会と協議の上、特定の使用人を配置し、その人事については監査等委員会の同意を得ることとしております。また、必要に応じて内部監査室スタッフが監査業務に係る事項の命令を受け、職務補助を行うものとしており、その際は、当該使用人は監査等委員会の指揮下にあり監査等委員でない取締役からの独立性を保持しております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会と内部監査室の連携については、内部監査の年間計画の策定において意見交換を行い、期中では毎月次に、内部監査室から監査等委員会に監査結果の報告を行っております。監査等委員会と会計監査人の連携については、四半期決算及び期末決算時において意見交換を行い、期中監査時には、経理の状況の確認、法律上の改正点等につき情報の共有を行っております。さらに、監査等委員会及び内部監査室は決算時の棚卸立会に必要に応じて同行し、また、内部監査室は内部監査状況を隨時に報告するなど、積極的に会計監査との連携を図っております。

【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無	あり
----------------------------	----

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会								
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	3	2	1	2	0	0	社内取締役

補足説明 [更新](#)

【報酬委員会】

(1)役割及び構成

当社は、監査等委員でない取締役の報酬決定に関する手続きの客觀性及び透明性を確保し、取締役会の監督機能を向上させ、コーポレート・ガバナンス体制をより一層充実させるため、取締役会の任意の諮問機関として報酬委員会を設置しております。報酬委員会は、取締役会で選定された3名の委員で構成し、過半数を独立社外取締役(監査等委員)としており、委員長は、取締役会で選定しております。

監査等委員でない取締役の報酬等の方針・決定方法等及び個人別の報酬等については、取締役会が決議した取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針に則って、取締役会の委任を受けた報酬委員会を構成する代表取締役会長及び監査等委員である取締役(独立社外取締役)が、株主総会の決議及び取締役会の決議による委任の範囲内で審議・決定しております。

(2)活動状況

2025年8月期は3回開催しております。

- ・2025年度(2024年12月改定)の監査等委員でない取締役の個人別報酬について審議し決定
- ・2026年度(2025年12月改定)の監査等委員でない取締役の個人別報酬の算定方法について審議し決定
- ・子会社の取締役報酬について協議

各委員の出席状況は次のとあります。

石川 諭(代表取締役会長)	3 / 3(出席率100%)
大森 和幸(社外取締役(常勤監査等委員))	1 / 1(出席率100%)
櫻本 健夫(社外取締役(監査等委員))	3 / 3(出席率100%)
佐々木 稔郎(社外取締役(監査等委員))	2 / 2(出席率100%)

(注)2024年11月28日開催の第38期定時株主総会において監査等委員である取締役に選任された大森和幸氏が同日開催の取締役会において、佐々木稔郎氏に代わり報酬委員に選定されました。

【独立役員関係】

独立役員の人数

4名

その他独立役員に関する事項

当社は、社外取締役4名全員が独立役員の資格を満たすため、社外取締役を全て独立役員として指定しております。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する
施策の実施状況

業績連動報酬制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明 [更新](#)

本報告書「1. 機関構成・組織運営等に係る事項【取締役報酬関係】報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明 [更新](#)

2025年8月期における取締役の報酬等

(単位:千円)

	報酬等の総額	固定報酬	業績連動報酬	非金銭報酬等(株式報酬)	対象となる役員の員数
監査等委員でない取締役	124,083	53,010	60,930	10,143	4名
監査等委員でない取締役(社外取締役)	900	900	-	-	1名
監査等委員である取締役(社外取締役)	19,350	19,350	-	-	4名
合計	144,333	73,260	60,930	10,143	9名
(うち社外取締役)	(20,250)	(20,250)	(-)	(-)	(5名)

報酬の額又はその算定方法の決定方針
の有無 [更新](#)

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社は、2021年2月26日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針を決議、2023年12月6日開催の取締役会において改定しております。方針の内容は以下のとおりです。

(1)取締役の報酬等に関する基本方針

当社の取締役の報酬は、経営方針に従い、リスクテイクできる環境のもと、取締役が継続的かつ中長期的な業績向上へのモチベーションを高め、当社企業グループ全体の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としております。

社外取締役及び監査等委員である取締役を除く取締役(以下、「業務執行取締役」といいます。)の報酬は、「固定報酬」、短期の業績に連動する

「業績連動報酬」及び中期インセンティブとして一定の目標達成を条件とした「株式報酬」で構成され、非業務執行取締役、社外取締役及び監査等委員である取締役の報酬は、その職務に鑑み、固定報酬のみとしております。

(2) 業務執行取締役報酬の構成

a. 固定報酬

取締役の役位、役割、経験年数、経営環境の変化等を総合的に勘案して決定しております。

b. 業績連動報酬

事業年度毎の業績向上に対する意識を高め、取締役としての成果及び責任を明確にするため、業績数値に基づいて決定しております。具体的には、全事業会社の税引前当期純利益額の合計額と兼務及び担当する事業会社の税引前当期純利益額の合計額の2つを業績数値として、業績数値に対応した報酬額を定めた「業績連動報酬基準」に基づいて、前事業年度の実績に応じて決定しております。当社の代表取締役は、全事業会社の税引前当期純利益額の合計額を対象としております。事業会社の代表取締役を兼務する取締役は、全事業会社の税引前当期純利益額の合計額並びに当該事業会社、兼務及び担当する事業会社の税引前当期純利益額の合計額を対象とし、事業会社の取締役を兼務する取締役は、全事業会社の税引前当期純利益額の合計額及び兼務する事業会社の税引前当期純利益額の合計額を対象としております。当該指標を採用してありますのは、当社グループの収益力強化を図るうえで重視している指標であり、取締役としての成果及び責任を明確にするためであります。

c. 非金銭報酬等(株式報酬)

中期経営計画の目標達成のためのインセンティブとして、企業価値向上への貢献意欲を従来以上に高めることを目的に、2019年11月開催の第3期定期株主総会の決議により譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。非金銭報酬等は、譲渡制限付株式報酬(業績条件付)とし、付与に際しては、目標達成のインセンティブとして機能するよう取締役会が予め定める3事業年度の累計連結当期純利益を達成することを譲渡制限の解除条件としてあります。付与金額及び株式数については、役位、期待する役割及び株価動向等を勘案し決定しております。

2022年12月6日開催の取締役会決議により業務執行取締役に付与した譲渡制限付株式報酬(業績条件付)の内容は以下のとおりであり、当事業年度における株式報酬は、同決議に基づく2022年12月28日割当の株式報酬であります。業績条件の数値に連結当期純利益を採用してありますのは、株主様への配当の決定にあたって配当性向を重視しているためであります。

・2022年12月6日割当決議(2022年12月28日割当)

(a) 割当先及び株式の総数

業務執行取締役4名、24,000株

(b) 譲渡制限期間

2022年12月28日から当社又は当子会社の取締役又は監査役の地位から退任した時点

(c) 譲渡制限の解除条件

対象取締役が、2022年12月28日から第39期(2025年8月期)定期株主総会終結時点の直前時までの期間中、継続して、当社の取締役の地位にあったこと、かつ第37期(2023年8月期)から第39期(2025年8月期)の当社の有価証券報告書に記載された当該3事業年度の累計連結当期純利益が82.3億円以上に達することを条件としてあります。

なお、上記譲渡制限の解除条件のうち業績条件に関する、第37期(2023年8月期)から第39期(2025年8月期)の累計連結当期純利益は111.4億円となり、業績条件を達成しております。

・2025年12月4日割当決議(2025年12月23日割当)

(a) 割当先及び株式の総数

業務執行取締役4名、60,000株

(b) 譲渡制限期間

2025年12月23日から当社又は当子会社の取締役又は監査役の地位から退任した時点

(c) 譲渡制限の解除条件

対象取締役が、2025年12月23日から第44期(2030年8月期)定期株主総会終結時点の直前時までの期間中、継続して、当社の取締役の地位にあったこと、かつ第40期(2026年8月期)から第44期(2030年8月期)の当社の有価証券報告書に記載された当該3事業年度の累計連結当期純利益が250.2億円以上に達することを条件としてあります。

d. 各報酬の割合の決定に関する方針

業務執行取締役に挑戦を促すため、一定の固定報酬を基本としたうえで、短期の業績に連動する業績連動報酬、中期経営計画達成のためのインセンティブとしての譲渡制限付株式報酬という構成を踏まえ、各報酬のバランスを考慮し、取締役会の委任を受けた報酬委員会を構成する代表取締役会長及び監査等委員である取締役(独立社外取締役)(以下、「各報酬委員」といいます。)が取締役の個人別の報酬等の内容を決定いたします。

(3) 取締役の報酬決定に関する株主総会決議の内容

監査等委員でない取締役の報酬限度額は、2016年11月29日開催の第30期定期株主総会において、年額2億円以内(うち社外取締役分は年額2千万円以内、当該決議時点の員数は5名、うち社外取締役1名)と承認いただいております。また、2019年11月28日開催の第33期定期株主総会において、業務執行取締役に対する譲渡制限付株式の付与のために支給する金銭報酬債権の総額は、当該報酬限度額とは別枠で、年額6千万円以内(当該決議時点の員数は4名)、普通株式の総数は8万株以内と承認いただいております。なお、報酬限度額及び金銭報酬債権並びに普通株式の総額には使用人兼務取締役の使用人分給与は含まないものとしております。

監査等委員である取締役の報酬限度額は、2016年11月29日開催の第30期定期株主総会において、年額5千万円以内(当該決議時点の員数は3名、うち社外取締役3名)と承認いただいております。

2025年11月27日開催の第39期定期株主総会において、譲渡制限付株式の付与を、金銭債権を支給しその全部を現物出資財産として給付して行う方法に加え、金銭の払込み又は現物出資財産としての金銭債権の支給を要しない方法により行うことも可能とすること、及び支給される金銭債権又は譲渡制限付株式の総額を年額1億5千万円以内(当該決議時点の員数は4名)、普通株式の総数を年13万5千株以内とする、制度の一部改定につき承認をいただいております。

(4) 取締役の報酬等の額の決定過程

当社は、監査等委員でない取締役の報酬等の決定に関する手続きの客觀性及び透明性を確保し、取締役会の監督機能を向上させ、コーポレート・ガバナンス体制をより一層充実させるため、取締役会の諮問機関として、過半数を独立社外取締役(監査等委員)とする3名の委員で構成する報酬委員会を設置しております。個人別の報酬等については、取締役会決議に基づき、各報酬委員がその具体的な内容の決定について委任を受けるものとし、その権限の内容は、各取締役の固定報酬の額及び各取締役の担当事業の業績を踏まえた業績連動報酬の額としております。

取締役会は、当該権限が各報酬委員によって適切に行使されるよう報酬委員会規則を定め、報酬委員会の委員を3名とし、代表取締役1名、監査等委員である取締役(独立社外取締役)を過半数である2名とし、報酬委員会は職務の執行状況を取締役会に報告すること等を規定しております。取締役会は、当事業年度における個人別の報酬等の内容は、取締役会において決議された方針に基づき、報酬委員会で適切に審議のうえ決定しており、上記方針に沿うものであると判断しております。

なお、譲渡制限付株式報酬は、報酬委員会の決定を踏まえ、取締役会で取締役個人別の割当株式数を決議しております。

また、監査等委員である取締役の報酬等については、株主総会の決議の範囲内で監査等委員の協議により決定しております。

2025年8月期において、報酬委員会は全員出席により3回開催いたしました。2025年度(2024年12月改定)の監査等委員でない取締役の個人別報酬等を審議し、2024年11月28日開催の取締役会の委任決議に基づいて報酬委員会において決定いたしました。また、2026年度(2025年12月改定)の監査等委員でない取締役の個人別報酬の算定方法等について協議し決定、2025年度の子会社取締役の報酬について協議いたしました。なお、2025年8月期の報酬委員会の構成は以下のとおりであります。

委員長	代表取締役会長	石川 諭
委員	社外取締役(常勤監査等委員)	大森 和幸
委員	社外取締役(監査等委員)	櫻本 健夫
委員	社外取締役(監査等委員)	佐々木 稔郎

(注)2024年11月28日開催の取締役会において、大森和幸氏が佐々木稔郎氏に代わり報酬委員に選定されました。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役へのサポートは、総務部が行っており、取締役会の事前通知、資料提供等を行い、取締役会での審議及び決議の円滑かつ実効性ある運営に努めています。また、その他の必要な報告・連絡につきましては、常勤の監査等委員及び総務部が連携のうえ適宜実施し、情報格差の発生を回避しております。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)更新

当社は、当社グループの経営に関する透明性、客觀性を高めるとともに、取締役会の監督機能及びコーポレート・ガバナンスをより一層強化し、更なる企業価値向上を図るため、監査等委員会設置会社を採用し、会社法上の機関として取締役会、監査等委員会及び会計監査人を設置するとともに、報酬委員会、経営会議、コンプライアンス・リスク管理委員会、サステナビリティ委員会、内部監査室を設置しております。

(1) 取締役会

取締役会は、監査等委員でない取締役4名及び監査等委員である取締役4名(いずれも社外取締役で独立役員)で構成され、毎月1回の定期開催のほか、必要に応じて臨時に開催し、法令、定款及び取締役会規則に基づき経営上の重要事項を決定し、また、監査等委員でない取締役から業務執行状況の報告を受け、職務の執行を監督しております。

監査等委員でない取締役それぞれは、法令及び定款に適合するよう、取締役会の決議に基づき職務を適正に執行するとともに、他の監査等委員でない取締役による職務執行の法令及び定款への適合性並びに妥当性に関し、相互に監視を行っております。

監査等委員である取締役は、取締役会、経営会議、コンプライアンス・リスク管理委員会、サステナビリティ委員会等の経営上重要な会議への出席や、監査等委員でない取締役・社員からの報告、聴取などにより、ガバナンスのあり方とその運用状況を監視し、監査等委員でない取締役の職務の執行状況の監査、監督を行っております。

2025年8月期において18回開催いたしました。取締役会の構成及び出席状況並びに具体的な検討内容は以下のとおりであります。

取締役会の構成及び出席状況(2025年8月期)

役職名	氏名	出席状況
代表取締役会長 (議長)	石川 諭	18回中 18回 出席率100%
代表取締役社長	千葉 啓一	18回中 18回 出席率100%
取締役	北山 善也	18回中 18回 出席率100%
取締役	猪口 祐紀子	18回中 18回 出席率100%
取締役	アールフト 依子	3回中 3回 出席率100%
取締役(常勤監査等委員)	大森 和幸	15回中 15回 出席率100%
取締役(監査等委員)	佐々木 稔郎	18回中 18回 出席率100%
取締役(監査等委員)	櫻本 健夫	18回中 18回 出席率100%
取締役(監査等委員)	松尾 祐美子	18回中 18回 出席率100%

(注1)アールフト依子氏は2024年11月28日開催の第38期定時株主総会終結の時をもって退任したため、出席の対象となる取締役会の開催回数が他の取締役と異なります。

(注2)大森和幸氏は、2024年11月28日開催の第38期定時株主総会で選任されたため、出席の対象となる取締役会の開催回数が他の取締役と異なります。

検討事項

- 当社グループの経営管理に関する事項の進捗状況
- 単年度予算の策定
- 中期経営計画に関する事項
- 経営指標、資本コストに関する事項
- 資本政策に関する事項
- 定時株主総会に関する事項
- 政策保有株式の保有状況及び議決権行使
- 投資事業有限責任組合への出資に関する事項
- コーポレート・ガバナンス、サステナビリティ、内部統制に関する事項

・株主・投資家等との対話に関する事項
等について、意見形成、協議及び決議を行いました。

(2)監査等委員会

監査等委員会は、常勤の社外取締役1名と社外取締役3名で構成されており、4名全員が独立役員であります。委員長は常勤の社外取締役が務めています。毎月1回の定例開催のほか、必要に応じて臨時に開催し、監査結果についての意見交換等を行うほか、会計監査人や内部監査室とも連携を取っており、実効性のある監査活動に取り組んでいます。なお、これらの活動を円滑に遂行し、監査等委員会の監査、監督機能を強化するために、常勤の監査等委員1名を選定しております。非常勤である3名は、それぞれ企業経営者、銀行員及び公認会計士、弁護士としての専門的な知見と豊富な実務経験を通じて財務、会計、法律各分野に関する相当程度の知見を有しております。なお、2024年11月28日開催の第38期定時株主総会において監査等委員である取締役に選任された大森和幸氏が、佐々木稔郎氏に代わり常勤の監査等委員となりました。

2025年8月期において14回開催いたしました。

監査等委員会の構成及び出席状況(2025年8月期)

役職名	氏名	出席状況
取締役(常勤監査等委員)	大森 和幸	11回中 11回 出席率100%
取締役(監査等委員)	佐々木 稔郎	14回中 14回 出席率100%
取締役(監査等委員)	櫻本 健夫	14回中 14回 出席率100%
取締役(監査等委員)	松尾 祐美子	14回中 14回 出席率100%

(注)大森和幸氏は、2024年11月28日開催の第38期定時株主総会で選任されたため、出席の対象となる監査等委員会の開催回数が他の取締役と異なります。

検討事項

監査計画の策定及び業務分担、監査報告書の作成及び提出、会計監査人の評価、監査等委員の報酬及び会計監査人の報酬の確認、監査等委員でない取締役選任議案に対する意見の決定、内部統制システムの体制・運用状況の確認、取締役会決議事項・報告事項の確認、内部監査室監査の確認、各代表取締役及び各取締役との意見交換等であります。

(3)内部監査室

内部監査室は、代表取締役社長直轄の独立した部署として1名で構成されております。監査は、内部監査規則に基づき、業務監査、会計監査、効率性及び経済性、遵法性、内部統制の各監査に区分され、代表取締役社長の承認、取締役会への報告を経た年度監査計画書に基づき、当社各部門及び子会社の各部門・営業拠点について、原則年1回以上の実地監査を実施しております。監査結果については、代表取締役社長へ報告された後、監査等委員会に報告するほか内部監査室が直接取締役会で報告しております。

(4)会計監査人

会計監査につきましては、太陽有限責任監査法人と監査契約を締結しており、太陽有限責任監査法人は独立した公正な立場から財務諸表及び内部統制に関する意見を表明しております。

(5)報酬委員会

当社は、監査等委員でない取締役の報酬決定に関する手続きの客觀性及び透明性を確保し、取締役会の監督機能を向上させ、コーポレート・ガバナンス体制をより一層充実させるため、取締役会の任意の諮問機関として報酬委員会を設置しております。報酬委員会は、取締役会で選定された3名の委員で構成し、過半数を独立社外取締役(監査等委員)としており、委員長は、取締役会で選定しております。監査等委員でない取締役の報酬等の方針・決定方法等及び個人別の報酬等については、取締役会が決議した取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針に則って、取締役会の委任を受けた報酬委員会を構成する代表取締役会長及び監査等委員である取締役(独立社外取締役)が、株主総会の決議及び取締役会の決議による委任の範囲内で審議・決定しております。なお、2024年11月28日開催の第38期定時株主総会において監査等委員である取締役に選任された大森和幸氏が、同日開催の取締役会において佐々木稔郎氏に代わり報酬委員に選定されました。

2025年8月期において、3回開催いたしました。報酬委員会の構成及び出席状況並びに具体的な検討内容は、「[任意の委員会]補足説明[報酬委員会](2)活動状況及び[取締役報酬関係](4)取締役の報酬等の額の決定過程」に記載のとおりであります。

(6)経営会議

経営会議は、当社の代表取締役社長を議長として、当社の取締役(常勤)及び常勤の監査等委員、並びに子会社の社長及び取締役、グループ各社の本部長及び部室長で構成し、毎月1回開催しております。当社グループの経営に関する重要事項である業務執行における予算進捗状況の確認等を中心に、当社グループの業務遂行状況に関する報告及び審議を行い、経営情報の共有と業務執行における効率化を図ることを目的としております。

2025年8月期において12回開催いたしました。

(7)コンプライアンス・リスク管理委員会

コンプライアンス・リスク管理委員会は、当社の代表取締役社長を委員長として、当社の監査等委員でない取締役(常勤)、常勤の監査等委員、子会社の社長及び取締役、子会社の監査役、当社の部室長を委員として構成し、年4回の定例開催のほか、必要に応じて隨時開催しております。当社グループの事業活動におけるコンプライアンス・リスク管理の徹底を図り、法令・条例・定款・内部統制システム構築の基本方針・社則類その他社会一般に求められるルールの遵守をもとに、事業の継続的・安定的発展の確保及びステークホルダーの利益阻害要因の除去、軽減に努めています。

2025年8月期において5回開催いたしました。3か月毎の定例開催において、前回開催以降の当社グループの状況を踏まえた主要リスク、対応策及び実施状況を確認し、主要リスクの評価を行いました。また、グループ内のコンプライアンス・リスク管理プロセスの実施状況の確認、対応策の協議を行いました。

(8)サステナビリティ委員会

サステナビリティ委員会は、当社グループの持続可能性の目標達成に向けて、サステナビリティへの取り組みを強化するため、2023年5月31日に取締役会の諮問機関として設置いたしました。当社の代表取締役社長を委員長として、当社の監査等委員でない取締役(常勤)、常勤の監査等委員及び委員長の任命する当社グループの役員、社員を委員として構成し、原則として年2回以上開催するほか、必要に応じて臨時に開催いたします。当社グループのサステナビリティへの取り組みを推進するため、サステナビリティに関する方針・計画・目標の策定及び推進、情報の収集・分析・評価等を行い、取り組みの状況については取締役会に報告いたします。

2025年8月期において、委員5名全員が出席し2回開催いたしました。当社グループのマテリアリティについて、プロジェクトでの検討状況を踏まえ再特定、ウェブサイトへ開示するESGデータの開示拡充項目について議論、決定し取締役会に報告いたしました。また、当社グループの気候変動リスクへの取り組みについての状況を確認いたしました。

サステナビリティ委員会の構成(2025年8月期)

役職名	氏名
代表取締役会長	石川 諭
代表取締役社長(委員長)	千葉 啓一
取締役	北山 善也
取締役	猪口 祐紀子
取締役(常勤監査等委員)	大森 和幸

(注)2024年11月28日開催の第38期定時株主総会において監査等委員である取締役に選任された大森和幸氏が、サステナビリティ委員となりました。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

監査等委員会を設置し、監査等委員である取締役に取締役会における議決権を付与することで、取締役会・取締役に対する監督機能及びコーポレート・ガバナンスを強化するとともに、監査等委員会を含めた各機関の相互連携により、経営の透明性、健全性、遵法性を確保し、更なる企業価値の向上を図ることができるものと認識しているため、現状の体制を採用しております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会招集通知については、開催日の3週間前に発送するとともに、発送日に当社及び東京証券取引所のウェブサイトにおいて開示を行っています。2025年11月27日開催の第39期定時株主総会の招集通知は、11月5日に発送し、同日当社及び東京証券取引所ウェブサイトに掲載しました。
電磁的方法による議決権の行使	株主の皆様の利便性向上のため、当社指定の議決権行使サイトや議決権電子行使プラットフォームを利用した電磁的方法による議決権行使を可能としています。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	株式会社ICJが運営する議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	狭義の招集通知及び株主総会参考書類を英訳し、日本語版と同時に当社及び東京証券取引所ウェブサイト等に掲載しております。
その他	株主総会において、スライドとナレーションを活用した事業報告を行うなど、株主総会の活性化のための取り組みを実施しております。

2.IRに関する活動状況

[更新](#)

		補足説明	代表者 自身に による説 明の有 無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表		<p>2024年9月にコーポレートサイトをリニューアルし、ディスクロージャーポリシーを当社ウェブサイトにおいて公表しております。</p> <p><ディスクロージャーポリシー> https://www.trans-action.co.jp/ir/disclosurepolicy.html</p>	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催		<p><投資家説明会実施概要></p> <p>実施時期 オンライン形式により年2回(4月(第2四半期)及び10月(本決算))</p> <p>説明者 代表取締役会長</p> <p>実施内容 (1)決算の概要及び業績の予想 (2)今後の経営戦略 (3)事業内容とビジネスモデルなど (4)中期経営計画(2025年10月)、説明者:代表取締役社長</p> <p>参加者 機関投資家(ファンドマネージャー、アナリスト)、セルサイドアナリスト、マスコミ関係者など</p>	あり
IR資料のホームページ掲載		<p><IR情報> https://www.trans-action.co.jp/ir/</p> <p>決算短信、四半期決算短信、決算短信補足説明資料、決算説明会資料(決算説明書き起こし、質疑応答含む)、中期経営計画、有価証券報告書、半期報告書、株主総会招集通知、決議通知、株主通信、業績ハイライト、配当状況、株主優待制度、IRカレンダー、適時開示資料・PR情報等を掲載しております。また、決算短信、四半期決算短信、狭義の招集通知及び参考書類、決算説明会資料(決算説明書き起こし、質疑応答含む)、中期経営計画、適時開示資料は本報告書を含め英文でも掲載しております。</p> <p><サステナビリティ> https://www.trans-action.co.jp/sustainability/ ・マテリアリティ(重要課題)と取り組み https://www.trans-action.co.jp/sustainability/materiality.html ・ESGデータ https://www.trans-action.co.jp/sustainability/esg-data.html</p> <p><コーポレート・ガバナンス> https://www.trans-action.co.jp/company/corporategovernance.html コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方 コーポレート・ガバナンス体制 コーポレート・ガバナンスに関する報告書</p> <p><取締役のスキルマトリックス> https://www.trans-action.co.jp/company/officer.html</p>	
IRに関する部署(担当者)の設置		<p><IR担当役員> 取締役 北山 善也</p> <p><IR担当部署> 経営企画部</p> <p><IR事務連絡責任者> 経営企画部長 菅谷 賢</p>	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 [更新]

補足説明	
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	<p>行動指針として、「法令遵守はもとより社会から尊敬される会社でありつづける」「自由闊達な社風を維持し、共生と調和のとれた会社でありつづける」「企業活動を通じ、お客様、社員、株主、さらに広く社会の幸福を実現する」を掲げております。</p> <p>また、「コンプライアンス基本方針」「コンプライアンス管理規則」等において、ステークホルダーの立場の尊重について定めております。2024年のマテリアリティ見直しにあたっては、当社グループ及びステークホルダーにおける重要度の観点から再特定いたしました。</p>
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>サステナビリティへの取り組みを強化するため、2020年に経営上の課題として特定したマテリアリティ(重要課題)を、2024年に当社グループ及びステークホルダーにおける重要度の観点から見直し、6項目のマテリアリティとして再特定いたしました。</p> <p>マテリアリティ、特定プロセス、特定したマテリアリティ詳細、ESGデータ等サステナビリティについては、以下をご参照ください。</p> <p>https://www.trans-action.co.jp/sustainability/</p> <ul style="list-style-type: none">・環境やCSRに関する事項は、重要性が非常に高いマテリアリティ「エコプロダクトの拡大」「サプライチェーンマネジメント」として2024年に再特定しました。・当社グループは、企業理念の一つとして「モノづくりを通じ地球環境に配慮した商品を提供することにより社会貢献を行う」を掲げており、事業を通じた地球環境の保全に取り組んでいます。創業以来、「モノづくり」を通じた事業を展開し、「エコプロダクト」の開発、供給に注力しておりますが、単に環境に配慮した素材や再生素材を使用した製品を開発するだけではなく、「使い捨てを使わない」「繰り返し使える」を理念とし、「モノづくりから環境を考える」をテーマとして、環境に配慮した製品の開発・提供を強化しております。・主に海外でのサプライチェーンマネジメントを強化するため、CSR調達に関する方針の見直しを行い、海外の生産委託先(海外サプライヤー)にアンケートを実施しております。・2021年10月に「再エネ100宣言 RE Action」に参加し、当社グループ全体で使用する電力を2030年までに再エネ率50%、2050年までには100%達成を最低限の目標とし、2022年10月20日公表の「第4次中期経営計画(2023年8月期～2025年8月期)」において、再エネ率50%達成を2025年までと5年前倒しいました。2025年8月期の実績は54%となり、50%とする目標を達成いたしました。・当社グループの持続可能性の目標達成に向けて、サステナビリティへの取り組みを強化するため、2023年5月31日に取締役会の諮問機関としてサステナビリティ委員会を設置、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ました。TCFD提言を気候変動対応の適切さを検証するガイドラインとして活用するとともに、積極的に情報開示を推進しております。
ステークホルダーに対する情報提供に関する方針等の策定	<p>「コンプライアンス基本方針」において、ステークホルダーへの情報公開について、「取引先、社員、株主に対して、企業情報を適時に公正に開示をし、透明性のある経営に努める。」と規定し、ディスクロージャーポリシーをウェブサイトに掲載するなど適時公正な情報開示を行っております。</p>

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 [更新]

当社ウェブサイト「コーポレート・ガバナンス」の「内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況」をご参照ください。

<https://www.trans-action.co.jp/company/corporategovernance.html>

[企業統治の体制図]

当社ウェブサイト「コーポレート・ガバナンス」の「コーポレート・ガバナンス体制 企業統治の体制図」をご参照ください。

<https://www.trans-action.co.jp/company/corporategovernance.html>

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社グループは、「コンプライアンス基本方針」において「反社会的勢力の排除」を基本方針として掲げており、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対しては、これを断固として排除いたします。この方針に基づき、当社グループでは当社総務部に法務担当を設置し、営業取引先・仕入先・業務委託先・管理部門購買先に関する反社会的勢力のチェックを実施し、反社会的勢力との取引防止に万全を期しております。

また、当社は社団法人警視庁管内特殊暴力防止対策連合会に加盟し、警察等関係機関との緊密な連携体制を構築しております。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

<適時開示体制の概要>

当社ウェブサイト「ディスクロージャーポリシー」の「5. 適時開示に係る社内体制 適時開示体制の概要」をご参照ください。

<https://www.trans-action.co.jp/ir/disclosurepolicy.html>

[適時開示体制の概要]

会社情報適時開示フロー

当社ウェブサイト「ディスクロージャーポリシー」の「5. 適時開示に係る社内体制 会社情報適時開示フロー」をご参照ください。

<https://www.trans-action.co.jp/ir/disclosurepolicy.html>