



Message

持続可能な社会の実現に向けた社員一人一人の当事者意識。

私たちが取り巻く環境は目まぐるしく変化しており、気候変動や人権問題など、さまざまな社会課題の解決がますます重要になっています。

そのような状況のもと、キングジムグループは持続可能な社会の実現のため、マテリアリティ（重要課題）を常に意識した活動・取り組みを行ってまいりました。

気候変動への対応として、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、情報の開示を行いました。また、環境・社会に配慮したサステナブルな調達の実践を行う「調達方針」や人的資本の充実のための「人材育成・社内環境整備方針」を策定し、公表しました。これらの取り組みは、部門横断的な組織である「サステナビリティ委員会」で議論した内容が土台になっています。この委員会では、若手社員から役員までが参加し、サステナビリティの意識向上につながる取り組みやCO₂排出量低減に向けた全社的な取り組みなど、多くのアイデアも生まれています。これらは、私たちが社会の一員であることを深く認識し、社会に対してどのような貢献ができるかといった当事者意識が社員一人一人に根付いているからこそ感じています。

今後も、ESG（環境・社会・ガバナンス）の観点から、キングジムグループ一丸となって企業価値の向上を目指し、社会貢献につながる活動を進めてまいります。



萩田 直道

取締役 専務執行役員
経営企画部特命担当（サステナビリティ、M&A担当）兼 営業本部担当

サステナビリティ委員会 実行委員コメント

委員会に参加する前の印象は…

社内啓蒙のオリジナル漫画やポスター、参加型のキャンペーンなど、親しみやすい企画が多く社員の間で話題になっていました。サステナビリティやSDGsに対して真摯に取り組むつも、工夫しながら社員を巻き込んでいくところが、とても“キングジムらしい”と感じていました。



人事部 青柳 早紀 広報室 則本 奈美

委員会に参加して…

議論するテーマや、取り組んでいるタスクが多岐に渡ることにもまず驚きました。実行委員として、もっと多くのことを学んでいかなければならないと感じています。委員会では、「キングジムグループとして、今後どのような方向に進んでいくべきか？」という視点を持ち、若手社員から役員まで役職関係なく自由に議論していく中で、新たな取り組みが生まれています。日常生活の中でも、サステナビリティやSDGsといった単語を目や耳にすると、つい「何かヒントになることはないか？」と意識して考えるようになりました。

委員会での今後の活動について…

私たちが所属する人事部や広報室のメンバーも巻き込んで、各部門のノウハウを活かした活動をしていきたいです。また、社員が興味関心を持って楽しく参加できる取り組みを積極的に発案し、一人一人の意識向上につなげていきたいと考えています。

キングジムグループ サステナビリティ基本方針

2024年6月期を最終年度とする第10次中期経営計画の中で、サステナビリティを重要な経営課題として位置づけています。サステナビリティ向上のための取り組みの基本的な方向性を明示するために、「キングジムグループ サステナビリティ基本方針」を策定しています。

当方針は、経営理念「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」に表されている、当社が長年取り組んできた社会貢献、およびESG（環境・社会・ガバナンス）の観点で構成されています。

キングジムグループ サステナビリティ基本方針

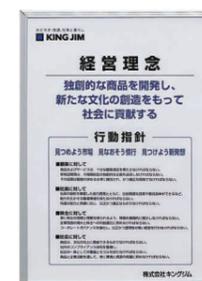
キングジムグループは、企業活動を通じて持続可能な社会の実現と当社グループの持続的な発展を目指します。

- 仕事と暮らしを便利で快適にする商品を開発し、世の中に新しい価値を提供することで社会に貢献します。
- 社会の責任ある一員として資源の有効活用を積極的に行い、企業活動の全域で地球環境の保全につとめます。
- 多様な人材がそれぞれの能力を最大限に発揮し、自分らしく活躍するための職場環境づくりを推進します。
- 健全なガバナンスにより社会から信頼される経営を行い、継続的な企業価値の向上を目指します。

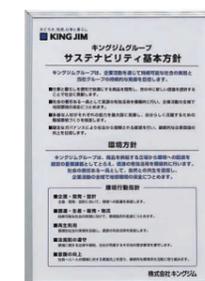
サステナビリティ推進体制

サステナビリティ向上の取り組みを推進するために、サステナビリティ担当役員を選任し、部門横断的な組織「サステナビリティ委員会」を設置してマネジメント体制を整備しています。また、経営企画部内にサステナビリティ推進課を設置し、サステナビリティの旗振り役として活動を行っています。

国内外グループ各社のすべての事業所に「経営理念」「キングジムグループサステナビリティ基本方針」「環境方針」を掲示して浸透を図り、日々の業務の中で意識して行動することを目指しています。



経営理念



キングジムグループ
サステナビリティ基本方針
環境方針

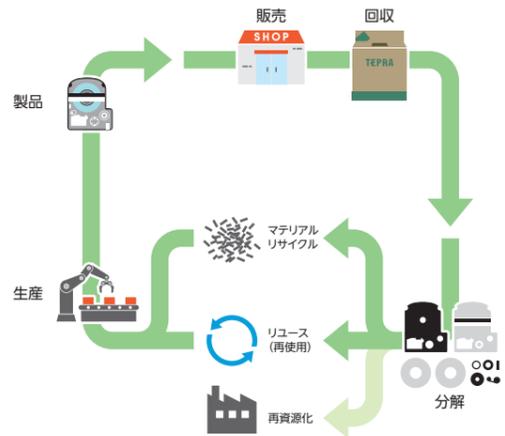
サステナビリティ向上につながる取り組み



SDGs達成につながる商品

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（再使用）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。



「表紙」と「とじ具」に分けて、それぞれ再使用できるファイルの開発

ファイルの表紙ととじ具を簡単に取り外すことができる構造になっているため、廃棄するときに素材ごとに分別が可能です。また、古くなった表紙を交換することで、とじ具を再使用することもできます。



紙を使用せずに筆談ができる電子メモの開発

何度でも書いて消せる手軽な電子メモパッドで、筆談でのコミュニケーションや計算問題などの学習のサポートにお使いいただけます。



本体に触れずに消毒液を噴霧できる商品の開発

センサーで手を感知して消毒液を自動で噴射します。感染症の予防につながる商品です。



個包装をせずに簡易包装とし、ゴミ削減を実現した商品の開発

同じ商品を大量に使用されるお客様向けに、個包装を削減したまとめ買いパックです。



社員の意識向上のための取り組み

オリジナル漫画「さすてにゃ通信」

社員のサステナビリティ活動への理解を深め、積極的・自発的な参画を促進するため、サステナビリティに関する用語、当社や他社のサステナビリティの取り組みをオリジナルキャラクターが紹介するオリジナル漫画「さすてにゃ通信」を発行しています。



SDGs大作戦

サステナビリティに対する意識を高め、SDGsをより身近に感じてもらう社内キャンペーンを行っています。毎日の生活の中で気軽にできる5つの取り組みの中から重点的に取り組みたいものを選んで会社に申告し、各自の生活の中で作戦を遂行しています。

5つの取り組み

- てまえどり
- CO₂排出量の少ない移動手段の使用
- 地元で作られた食物を選んで購入
- 詰め替え商品の活用
- フリーマーケットの活用

徒歩帰宅訓練「歩いて帰ろう！」

災害時の徒歩での帰宅を想定した訓練および従業員の健康促進のため、主要ターミナル駅まで歩くイベントを社長・役員を含め50名ほどが参加し実施しました。



ポスター掲示

社員の意識向上、啓蒙のため社内各所にサステナビリティに関するポスターを掲示しています。



地域社会への貢献に向けた取り組み

「TOKYOエシカル」パートナー参画

「TOKYOエシカル」は、東京都の「『未来の東京』戦略」の一環として、「エシカル消費」につながる取り組みを実施しているパートナー企業・団体とネットワークを構築し、エシカル消費を日常にするための社会的ムーブメントを創出するとともに、エシカル消費を実践しやすい環境の整備を目指していくプロジェクトです。

当社は、社会課題解決の一助として、エシカル消費につながる商品の情報発信等を通じて「TOKYOエシカル」の活動に協力し、エシカル消費の普及・啓発に取り組んでまいります。



「東京都「心のバリアフリー」サポート企業」登録

高齢の人や障がいのある人、乳幼児を連れた人など、誰もが円滑に移動し、さまざまな活動を楽しめるまちづくりを進めるためには、施設整備だけでなく、すべての人が平等に参加できる社会や環境について考え、必要な行動を続ける「心のバリアフリー」が重要です。

東京都は、心のバリアフリーに対する社会的気運の醸成を図るため、意識啓発等に取り組む企業等を、「東京都「心のバリアフリー」サポート企業」として登録しており、当社もサポート企業として登録しています。

当社は、今後も引き続き、あらゆる人の生活を便利にする商品の開発や誰もが動きやすい職場環境の整備に取り組み、「心のバリアフリー」を推進してまいります。



各種寄付活動

地域貢献活動の一環として、社会福祉法人や介護施設などに当社商品を寄付しています。

- 赤い羽根共同募金を通じて、東京都の社会福祉法人に「クリアファイル」を寄付
- 東京善意銀行を通じて、東京都内の社会福祉法人に、新型コロナウイルス感染症をはじめとするウイルス感染症対策として、「自動手指消毒器 アルコールディスペンサー テツテ」を寄付

キングジムグループは、社会の一員として環境のために責任ある行動を実践するため、「環境方針」を制定しています。当社グループは、経営における環境活動の基盤として「環境憲章」を定めていました。環境課題に対する社会的要請やグループ会社の増加による事業領域の拡大を踏まえて、2022年3月に「環境憲章」の内容の見直しを行い、名称を「環境方針」に変更し、サステナビリティに関する新たな方針としています。

環境方針

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とらえ、資源の有効活用を積極的に行います。社会の責任ある一員として、自然との共生を目指し、企業活動の全域で地球環境の保全につとめます。

環境行動指針

■ 企画・開発・設計

企画・開発・設計において、環境への配慮を実践します。

■ 調達・生産・販売・物流

持続可能な社会の実現に向けて、環境負荷の低減につとめます。

■ 再生利用

循環型社会の実現を目指し、資源の有効活用を推進します。

■ 法規制の遵守

環境に関する法律や規制、当社が同意するその他の要求事項を遵守します。

■ 意識の向上

社員一人一人の環境に対する意識向上を図り、継続的な環境保全活動に取り組みます。

環境配慮商品

当社は、環境方針に基づき、商品の企画・開発・設計において環境への配慮を実践しています。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。「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。

2023年6月期の環境配慮商品の売上高比率は、77%となっています。今後もこの比率を高い水準で維持していきます。

環境配慮商品
売上高比率

77%

環境マーク



※マークは一例です。
※環境マークはキングジムの登録商標です。

エコマーク



※認定番号は一例です。

グリーン購入法適合品



資源循環 (3R)

キングジムグループは、商品のライフサイクル 3R[Reduce(削減)・Reuse(再利用)・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作りに取り組んでいます。

Reduce:
ゴミを「減らす」こと。

ゴミを「減らす」「小さくする」「少なくする」ことを第一に考え、長期使用が可能な商品や詰め替え可能な商品などを企画・開発・設計し、廃棄物の削減に取り組んでいます。

Reuse:
「くり返し」使うこと。

使い捨てではなく、何度もくり返し使用することを考えて商品の開発・設計に取り組んでいます。お客様が使用後に簡単に部材を交換して、再びご使用いただける商品作りを行っています。

Recycle:
もう一度「資源」として使うこと。

再生材を使用した商品や使用後の分別廃棄が可能な商品を開発し、リサイクルの促進に取り組んでいます。



廃棄物管理

世界的に廃棄物の量が増加し続けています。当社グループでは、プラスチックや段ボールなど、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化を行っています。

※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。CO₂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、再利用を行っています。

段ボール回収

インターネットで家具販売を行っている株式会社ばん家具の「商品の組み立てサービス」や「設置サービス」提供時に、作業を委託している運送会社様のスタッフが、発生する段ボールなどの梱包材をすべて持ち帰ります。回収した段ボールの一部は再資源化し有効活用されています。

環境保全活動

キングジムグループは、自然保護活動に努める団体を積極的に支援し、自らも社会の一員として環境保全活動に取り組んでいます。

WWFジャパン法人会員

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。

日本野鳥の会法人会員

当社は1992年より協賛支援を開始し、2001年より法人会員となっています。

※ 日本野鳥の会は、野鳥や自然を愛する人々が集い「野鳥も人も地球のなかま」を掲げて活動する自然保護団体です。

TCFD提言への賛同と情報開示

キングジムグループは、環境に関する課題として、気候変動への対応も経営の重要課題の一つとらえています。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ます。

2023年6月、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行っています。

※ TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) : G20の要請を受け、金融安定理事会 (FSB) により、気候関連の情報開示および金融機関の対応をどのように行うかを検討するために設立されました。TCFD提言では、企業・団体等に対し、気候変動関連リスクや機会に関する情報開示を推奨しています。



ガバナンス

気候変動課題を含むサステナビリティに対する取り組みについては、「キングジムグループ サステナビリティ基本方針」のもと、サステナビリティ担当役員を推進委員長とするサステナビリティ委員会において、各種方針や課題の解決に向けた詳細な目標の設定、それらを実践するための体制および具体的な施策を決定しています。サステナビリティ委員会における重要な検討・決定事項は、必要に応じて経営会議で事前に審議した上で、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

気候変動が及ぼす事業へのリスク・機会による中長期的な影響の把握、対応策の検討のため、売上高構成比の高い「文具事務用品事業」を対象に、IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) やIEA (International Energy Agency) の報告書を参照し、シナリオ分析を実施しました。

当社が考えるシナリオ

シナリオ	概要
2℃未満シナリオ	「産業革命以前と比較し、2100年までの地球の平均気温上昇が2℃未満に抑えられている世界」 ●炭素税などのカーボンプライシングの導入、再生可能エネルギーへの転換など、各国の政策や法規制が強化される ●脱炭素社会への移行リスクが顕在化する
4℃シナリオ	「産業革命以前と比較し、2100年までの地球の平均気温が4℃以上上昇している世界」 ●気候変動により異常気象の激甚化・慢性化が進み、原材料調達難や生産性の低下などの物理リスクが発生し、事業活動への負の影響が大きくなる ●新たな政策や法規制は導入されず、脱炭素社会への移行は進まずCO ₂ 排出量は継続的に増加する

シナリオ分析の結果、政策・法規制の強化などによる「移行リスク」、異常気象の激甚化・慢性化による「物理リスク」ともに、事業・財務への影響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。

それぞれの対応策を講じることで、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。

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

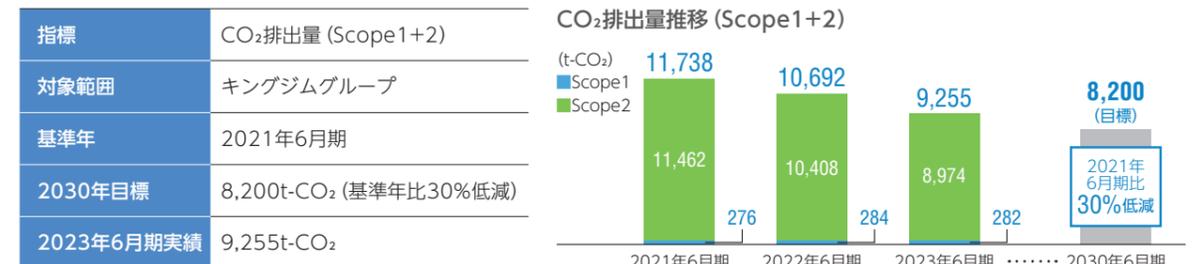
区分	分類	要因	影響内容	事業/財務影響		対応策
				2℃	4℃	
リスク	移行リスク	政策・法規制	プラスチック資源循環促進法への対応による製品原価上昇	大	中	●代替原材料への切替え ●資源循環のしくみの検討
			炭素税などの導入による各種コスト増加	中	小	●CO ₂ 排出量低減目標策定、および低減のための施策実施
		技術	環境配慮商品対応のための原材料などのコスト増加	大	小	●調達先の見直し、原材料の見直し ●原材料メーカーとの関係強化
		市場	ペーパーレス化、デジタル化によるファイルの売上減	大	中	●ペーパーレス化、デジタル化に影響を受けない商品群の拡大
	評判	脱プラスチック機運の高まりによるPP製品の売上減少	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	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	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	

リスク管理

キングジムグループが留意すべき気候変動をはじめとする環境課題に係るリスクは、サステナビリティ委員会にて特定・評価し、対応策を決定しています。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およぼす事象が発生するおそれが生じた場合には、直ちにサステナビリティ担当役員を通じて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ています。報告を受け、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、キングジムグループで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「CO₂排出量低減」の実行にあたり、下記のとおりCO₂排出量 (Scope1+2) を指標として低減目標を設定し、達成に向けて活動に取り組んでいます。



社会
多様な人材の活躍推進



個々人の嗜好が細分化した現代、キングジムグループは新市場のパイオニアとして、現在も新たなビジネススタイルの在り方を模索し続けています。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、その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。多様な人材がより自分らしく、より高いモチベーションを保ちながら働ける会社を目指し、「人材育成・社内環境整備方針」を定めています。

人材育成・社内環境整備方針

キングジムグループは、従業員を会社の最も大切な資産かつ成長の原動力であると考え、新たな価値の創造に挑戦するイノベーション人材を育成します。また、従業員ひとりひとりが最大限に力を発揮し、自分らしく活躍するための社内環境を整備します。

■ 公正で公平な採用

• イノベーションの実現、会社の成長、ダイバーシティの観点から、公正で公平な選考・採用を行います。

■ チャレンジ精神の奨励

- 従業員の成長意欲を刺激し、自らイノベーションに挑戦することを奨励します。
- 失敗を恐れず、果敢にチャレンジする姿勢を高く評価します。失敗から得た学びは成長の糧になります。
- 従業員が切磋琢磨し、自らの成長と会社への貢献を実感することによりエンゲージメントを高めます。

■ 学習の機会と実践の場の提供

• 自発的な学習を支援し、クリエイティブな発想力やグローバルなマインドを養成するための機会を提供します。

■ 適正な人事評価

• 従業員を適正に評価し、成果に報いるための表彰、処遇決定を行います。

■ 健康的な職場環境

- 従業員の安全の確保と、心身の健康の増進に取り組みます。
- 風通しの良い健全な職場環境を整え、活発なコミュニケーションを促進します。

■ ダイバーシティの推進

• 年齢、性別、人種、国籍、障がいの有無などにかかわらず、多様な人材が活躍できる職場環境を整備し、職場の活性化をはかります。

■ ワークライフバランスの向上

• 仕事へのモチベーションを最大限に引き出し、従業員の発想を豊かにするため、ひとりひとりのライフスタイルを尊重した制度を導入し、従業員のワークライフバランスを実現します。

人権

キングジムグループでは、基本的人権を擁護し、人を人として尊重するとともに、個人の尊厳を傷つけるような行為はしないことをコンプライアンスプログラムに明記し、社内ネットワーク上、メール、社内閲覧用ファイルを使用してグループ内に周知しています。

お互いの基本的人権を尊重することは当然の義務であり、社内、社外、上司、部下を問わず、不当な差別的取り扱いや他人の尊厳を損なうような行為をすることがないよう、グループ全員に周知しています。

ハラスメント防止

従業員に対する侮辱的な態度、嫌がらせ、乱暴な言動その他身体的あるいは精神的に傷つける行為、もしくは同様の行為により、ほかの従業員の労働条件に関して不利益を与えたり、職場環境を悪化させたりする行為などを禁止しています。

ハラスメント相談窓口を設置し、社内の定めに従い問題解決のための適切な措置をとっています。

人材育成・キャリア支援

eラーニング、外部集合研修・通信教育

「ビジネススキル」「語学」「マネジメント」「労務」「メンタルヘルス」など、幅広い分野のコースから、従業員が費用の負担なく自由に受講できるeラーニングコースや外部集合研修を用意しています。

社員自己啓発支援

従業員が現在または将来携わる業務に関連のある事柄について学習する際に、自己啓発支援として受講料(入会金・授業料など)の一部を会社が援助しています。

海外派遣研修制度

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き、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。研修生は文化の異なる国で働く機会を通して成長し、帰国後、その経験を活かして仕事に取り組んでいます。



国内子会社派遣研修制度

若手社員の中から選ばれた研修生を国内グループ会社へ1年間派遣する制度です。異なる業界の営業手法を学びながら、視野や人脈を広げ、今後の業務に活かして活躍いただくことを目的としています。



労働安全衛生

キングジムグループは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事業所総括安全衛生管理者が安全管理者、衛生管理者などを指揮し、従業員の安全と健康を守る取り組みを行っています。

従業員の健康をサポートする取り組み

ヘルシーウォーキング	1か月間、1日8千歩を目指して参加者を募り、結果を社内内で共有するウォーキングイベントを年2回行っています。毎回参加賞として、オリジナルグッズを贈呈しています。
産業医の講話	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の実施をしています。
歩いて帰ろう！	従業員の健康増進および災害時の徒歩帰宅訓練を目的に、数人グループで各主要ターミナル駅まで歩行するイベントです。初回は本社地区のみで実施し、今後は全国事業所での企画展開を検討しています。



ダイバーシティ推進

女性活躍推進

キングジムでは、2030年までに女性管理職比率を20%にする目標を掲げており、現在の女性管理職の割合は8.0%です。女性の管理職登用において、結婚・出産・育児を機とした退職による男女間の平均勤続年数の差異などを課題としてとらえた上で、性別に関係なくワークライフバランスを向上させる社内制度を整え、従業員の誰もがライフイベントを経ても仕事を続けられる環境を目指しています。

女性活躍推進に向けた取り組み

ライフイベントハンドブック	ライフイベント発生時に利用できる社内制度・手続きをまとめたハンドブックを配布しています。
イクボスマニュアル	妊娠中の従業員や、産休・育休後復職する従業員を迎える部署の直属上司用にマニュアルを配布しています。
産休・育休取得者のサポート	産休・育休取得前後に面談を実施しています。また産休・育休取得者には会社情報メールを月1回配信しています。

障がい者雇用

当社は積極的に障がい者雇用に取り組んでおり、障がいを持つ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。障がいを持つ従業員それぞれの個性や能力を尊重し、運営を行っています。



自己申告書

年1回、キングジムグループの全従業員を対象に、現在の仕事の状況、将来のキャリア、職場の人間関係、経営全般に関することなど、あらゆる事項について自身の考えを経営トップに直接伝えることができる制度です。

ワークライフバランス

育児支援

育児と仕事の両立を後押しする取り組みを実施しており、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣より「くるみん」認定を受けています。



年次有給休暇取得日数向上

年次有給休暇取得促進のため、取得日数の目標を定めて従業員へ周知しています。2024年6月期は全従業員が最低8日間取得することを目標としています。毎月、各部門の管理職へ部下の取得状況を配信し進捗確認することで、積極的な取得を促し、取得日数のさらなる向上を目指しています。

有給休暇平均取得日数 **11.8日**

(2023年6月期)

時間外労働削減

キングジムでは、時間外労働を削減するため、下記の取り組みを行っています。

- ① 最終退社時刻20時5分の実施
- ② 毎週水曜日はノー残業デーを実施
- ③ 時間外労働が月45時間を超える従業員の上長への警告

育児・介護休業など

キングジムでは、育児休業のうち5日間に有給とし、取得を促進しています。本人または配偶者が妊娠した際には個別に声掛けを行い、取得者の声を社内外で広報するなど、育児休業を取得しやすい風土づくりに努めています。所定外労働・時間外労働・深夜残業の制限、子の看護休暇、短時間勤務においては対象を法定以上の「子が小学校3年生を修了するまで」としています。介護が事由の場合も、介護休業・介護休暇に加え、所定外労働・時間外労働・深夜残業の制限、短時間勤務制度を利用できます。

育児休業後の従業員の
復職率および定着率

80%

※男性従業員の実績も含む

従業員の仕事と家庭の両立を支える各種制度や取り組み

配偶者同行転勤制度	従業員の配偶者が転勤となった際に、従業員の同行転勤を1回につき最大3年間認める制度です。
配偶者同行休業制度	従業員の配偶者が転勤となった際に、従業員の同行休業を最大3年間認める制度です。
ジョブ・リターン制度	配偶者の転勤、育児や介護等の事由でやむを得ず当社を一度退職された方々に再び当社で活躍していただくための制度です。
時差勤務制度	業務上の都合や傷病、育児・介護、感染症対策などの事由に合わせて、従業員の柔軟な勤務スタイルを実現しています。
テレワーク勤務制度	テレワーク勤務率の高い従業員には、在宅勤務手当を支給しています。

人事部長からのメッセージ

多様な人材の活躍に向けて。

当社は従業員を会社の最も大切な資産、かつ成長の原動力であると考え、「人材育成・社内環境整備方針」を策定しました。個人が持つ知識や能力を最大限に引き出し、新たな価値の創造に挑戦するイノベーション人材を育成していくため、さまざまな教育の機会を従業員に提供してまいります。

従業員のITリテラシーを向上させることも重要であるため、ICT環境の整備、IT関連の資格取得支援、社内研修、情報提供などを通じて、当社のDXを推進し、ビジネス競争力を高めてまいります。

労働人口の減少、コロナ禍、急激な円安など、前例のない事態に対応するには、多様な人材の活躍が必要不可欠であり、そのためには社内制度も柔軟に変化させ、従業員をサポートしてまいります。



小島 祐介

上席執行役員
HR&DX本部長 兼 CHRO 兼 CIO 兼
人事部長

役員の報酬等

役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針に係る事項

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おります。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）のみとしております。

【基本報酬（固定報酬）】

経営環境や世間動向を勘案した上で、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】

賞与算出のための業績指標として、株主の皆様と同じ視点から中長期的な企業価値の向上および株価上昇への貢献意欲を高めるため、ROEを採用し、該年度の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、期末に実施する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の賞与額に反映して決定されます。

【非金銭報酬】

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おります。譲渡制限付株式の割当数の計算の基準となる支給額は、株主総会において決議された報酬限度額（年額40,000千円）の範囲内、かつ毎年株主総会後の取締役会で決議された各対象者の新月額報酬に役位ごとの係数を乗じた額を基準としております。個人別報酬における割合は、おおむね基本報酬7、業績連動報酬2、非金銭報酬1としております。

また、当社は、取締役会の決議により、決定プロセスの客観性および透明性を確保する観点から、指名・報酬委員会に対して、各取締役の基本報酬および賞与の額の決定を委任しており、指名・報酬委員会は審議の上、適切に当該決定を行っております。譲渡制限付株式報酬については、例年10月開催の取締役会において具体的な支給時期・支給総額等を決定しております。また、当社は、取締役会の決議により、代表取締役社長宮本彰に対して、各対象者への譲渡制限付株式報酬の具体的配分を委任しております。

中長期的なインセンティブ報酬としての性質から、会社の業務執行を統括する代表取締役社長が配分の決定を行うことが適切であると考えられるため、上記の権限の委任をしたものであります。代表取締役社長は、当社譲渡制限付株式報酬規程に基づき、適切に各対象者への具体的配分を決定しております。

また、取締役会は、当事業年度にかかる取締役の個人別の報酬等について、報酬等の内容の決定方法および決定された報酬等の内容が取締役会で決議された決定方針と整合していることや、指名・報酬委員会からの答申が尊重されていることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しております。

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

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 (人)
		基本報酬	業績連動報酬	非金銭報酬	
取締役（社外取締役を除く）	170,870	124,050	23,936	22,884	6
監査役（社外監査役を除く）	17,220	17,220	—	—	1
社外役員	32,460	32,460	—	—	8

※ 業績連動報酬の額の算定に用いた前事業年度の業績指標は、ROE3.3%であります。

取締役会の実効性評価

評価の実施方法

取締役会全体の機能向上を図ることを目的とし、2016年から計8回（毎年6月）、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おります。

評価結果の概要

以下の点から、取締役会の実効性は十分に確保できていると結論付けております。

- 取締役会による経営・監督レベルについて、全回答者が肯定的な回答をしていることから、現在の取締役会による経営・監督のレベルは問題ないレベルと判断されること。
- 取締役会の経営判断に係る質問について、ほとんどの項目で肯定的な回答をしていることから、取締役会はおおむね適正に運営されていると判断されること。

また、2023年に実施したアンケートにおける主な課題は次のとおりです。

- 次期中期経営計画策定時には当社グループ全体の方向性を話し合うべき
- 中期経営計画報告時に要約資料があると良い
- 短期業績と対策、重要課題の進捗等のテーマを決めて議論する

それぞれの課題項目に対する改善策を検討し、着実に実施することにより、取締役会の実効性をさらに向上させ、コーポレート・ガバナンスの一層の強化に努めます。

トレーニング方針

当社では、取締役・監査役による経営監督・監査機能が十分に発揮されるよう、適宜、社外の有識者による経営やコンプライアンス、あるいは特定分野に関する講演会への参加など、必要な知識を習得する機会を提供することとしています。また、社外取締役・社外監査役に対しては、社内会議への出席や、海外子会社や国内子会社を実際に訪問する等、幅広く業務内容を習得する機会を提供しております。また、新任社外役員を講師とする勉強会を実施し、社外取締役・社外監査役が有する専門的な知識を社内で共有できるようにしております。

社外取締役・社外監査役については、就任時に、当社の経営戦略、事業内容、中期経営計画の内容等の理解を深めるために、社内の各部門長を講師とするセミナーを受講することとしており、また、取締役会での審議の充実を図るため、取締役会資料の事前配布・説明、関連情報の提供等を行っております。

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いたします。

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等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おります。

政策保有株式に係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を総合的に勘案して、議案ごとに判断いたします。なお、当社は、株主価値を毀損するような議案については、肯定的な判断をいたしません。

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づけられた「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、役員および従業員が自らを律し、法令遵守はもとより、企業理念の実践に努めています。

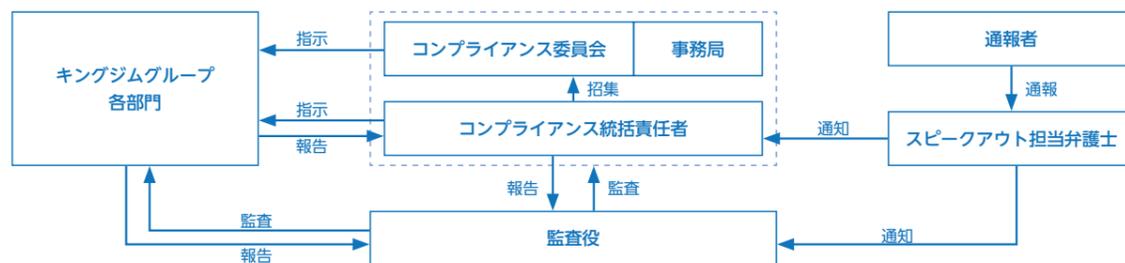
キングジムグループ コンプライアンスプログラム

私たちキングジムグループのすべての企業行動は、コンプライアンスに根付いたものでなければならない。

- 私たちキングジムグループの一員は、企業倫理や法律に反した行動をとりません。万一、企業倫理や法律に反する行為、または疑わしい行動を知った場合は、コンプライアンスの体制に則って、適切な対応をとります。
- 私たちキングジムグループの一員は、合法的でかつ清廉な行動をとります。
- 私たちキングジムグループの一員は、コンプライアンスの精神に反する不当な利益追求を行いません。

コンプライアンス推進体制

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おります。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おります。万一、コンプライアンス上に疑義のある行為が行われ、また行われようとすることに気付いた者は、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おります。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

① コンプライアンス教育 (2022年6月21日~2023年6月20日)

当社では、さまざまな教育・啓蒙活動を行っており、コンプライアンスの強化と浸透を図っています。

- 個人情報保護に関するeラーニングの実施
- 新入社員向けコンプライアンス研修の実施
- 下請法勉強会の実施
- 職場のハラスメント防止についての啓蒙
- インサイダー取引防止についての啓蒙
- 「コンプライアンスプログラム」の改定と周知
- スピークアウト制度の周知

② コンプライアンスに関するアンケート

当社では、毎期末に各部署および子会社の長に対して、コンプライアンスに関するアンケートを実施しています。アンケートの結果「あまりできていない」もしくは「できていない」との回答があった部門には、ヒアリングの上、各部署・子会社において改善策を講じ対応しています。また、アンケート結果は、取締役会へ報告しています。

リスクマネジメント体制

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、リスク項目ごとに所管部を定めて常時リスクを管理しております。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・承認しております。各所管部は、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おります。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しております。

リスク項目

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

※当社の判断による分類です。

リスクマネジメントに関する取り組み

- キングジムグループ危機管理規程およびグループ各社で危機管理細則を制定しており、グループ全体で損失の最小化に努めています。
- 2023年6月期は、リスクマネジメント委員会を4回開催しました。
- 為替の急激な変動に適切に対処するため、リスクマネジメント委員会が替税制部会を開催しています。2023年6月期は、2回開催しました。
- 災害時における安否確認システムを導入しています。震度5弱以上の震災が発生した場合には安否確認メールが自動一斉配信され、その結果は役職者にリアルタイムで共有されます。同システムはメール連絡網を兼ねており、従来の電話連絡網に加えて緊急時の連絡体制を構築しています。また、使用方法の確認のため、定期的に回答訓練を実施しています。
- 情報セキュリティ対策として、毎年定期的に標的型攻撃メール訓練を実施しています。また、情報セキュリティに関するメールマガジンを全社員へ配信しています。
- 新型コロナウイルス感染症対策として、テレワーク環境と制度を整備しています。
- 機密事項を含む電子データの漏洩やモバイル端末の紛失などが発生した場合の対応を明確にするため、機密管理規程、モバイル端末管理細則を改定、周知しました。
- 各リスク所管部の部門長を対象に「事業等のリスクに関するアンケート」を、各部署および子会社の長を対象に「リスクに対する意識調査」をそれぞれ毎期末に実施しています。アンケート結果は、取締役会へ報告しています。



次世代の文化創造に携わるキングジムを目指して

当社グループでは、さまざまな経験と豊富な知見を有する社外役員を招聘し、取締役会にて活発な議論を行っています。時代のニーズに合わせ、世の中になかった商品やサービスの開発に携わってきた亀田取締役と、金融分野に関する幅広い見識と実績を有し、新規事業開発を牽引する廣川社外取締役との対談を開催しました。



亀田 登信

取締役 常務執行役員
経営企画部担当 兼 EC事業部担当 兼 広報室担当

1985年4月
当社入社
2006年11月
当社電子文具事業推進部長
2011年6月
当社執行役員
2014年9月
当社取締役 開発本部長 兼 広報室担当
2016年9月
当社常務取締役
2020年9月
当社取締役 常務執行役員 (現任)

廣川 克也

社外取締役 独立役員

1993年4月
株式会社住友銀行 (現株式会社三井住友銀行) 入行
2005年12月
慶應義塾大学湘南藤沢キャンパスインキュベーションマネージャー
2012年4月
一般財団法人SFCフォーラム事務局長
2017年7月
SFCフォーラムファンド ファンドマネージャー (現任)
2018年4月
株式会社シュアール社外取締役
2019年9月
当社社外取締役 (現任)
2023年4月
一般財団法人SFCフォーラム業務統括・事務局長 (現任)

独創的な商品開発と品質向上へのこだわり

亀田 ◆ 私は、1985年4月に入社しました。当時、厚型ファイルが主力商品であった当社には、OAの普及によりペーパーレス化が進行するのではないかと、という危機感があり、当時私を含む若手の中でも「このままではいけない」という思いがありました。そこで、ファイル以外の新規分野の商品を開発するチームが新設され、私はそのチームメンバーとして活動し、その後、当社の主力商品となるラベルライター「テプラ」が誕生しました。

廣川 ◆ 私は2019年9月から社外取締役に務めていますが、当社に独創的かつ革新的な商品開発を行ってきた印象があるのは、そのような転換点があったからなのです。

亀田 ◆ はい。その後、当社は電子文具の開発を積極的に進め、品質にもこだわってきました。

廣川 ◆ 確かに、取締役会では商品の品質管理や安全性についての議論がよく出てきますね。

亀田 ◆ 品質への対応は、ファイルが主力商品の時代から徹底しています。過去には書類の重さに耐えられず、ファイルの表紙からとじ具が抜けてしまったという報告を受けた際に、すぐにとじ具を固定する金具(リベット)の数を増やすという改善を行ったこともありました。万が一故障や不具合の報告があると、大きな事故になる前に対応し、必要に応じて自主回収やリコールに関する情報を発信するようにしています。この真摯かつ迅速に対応する姿勢は、キングジムの伝統だと自負しています。

風通しの良い取締役会

廣川 ◆ 当社の取締役会では、会議の議題は1週間程前に役員が閲覧できるようになっていますね。会議資料は、毎回議論に必要な情報が過不足なく載っており、良く整理されたわかりやすい資料だと感じています。

亀田 ◆ 長い間改良を繰り返してきたものなので、確かに見やすくわかりやすい資料に進化してきていると思います。

廣川 ◆ 私も含めた社外取締役から出された、「こういうデー

タを追加してほしい」とか、「比較しにくいから、こう変えてほしい」といったさまざまな要望に対しても、今回の資料にすべて反映されていますね。

亀田 ◆ 社外取締役の皆さんは、取締役会でおのおの専門的な視点から議論を交わされます。その議論を充実させるためには、当社グループの実態が把握できるように資料を更新していくことが重要です。特に社外取締役の皆さんからのご指摘は、社内では気付くことができないものも多いので、大変ありがたいです。

廣川 ◆ 私たち社外取締役も含め、当社の取締役会は、自由に発言できる風通しの良さがあります。取締役会での確かな意思決定をするためには活発な議論が必要だと考えている当社の姿勢が表れていますよね。

安定した財務基盤をもとに、事業環境の激変に対峙

廣川 ◆ 2023年6月期は、大変な年度になりましたね。

亀田 ◆ そうですね。コロナ禍の最初は、「どうなるのだろう」と不安になりましたが、衛生・健康用品の伸長や巣ごもり需要等を受けて業績を伸ばすことができました。しかし、その後、大幅な円安と原材料や物流費の高騰に見舞われました。当社グループは、海外で生産して日本で販売するビジネスモデルなので、利益が大幅に減少しました。

廣川 ◆ 当社グループでは、世の中でのいろいろなモノの値段が高くなってきている中でも、取締役会での議論も踏まえ、これまで培ってきた経営理念やビジネスモデルに則って、慎重に価格改定を進めてきましたね。

亀田 ◆ そうです。しかし、予測もできないくらい為替が円安となり、大変苦しかったです。最終的に中期経営計画の計画値も修正することになりました。

廣川 ◆ しかし、自己資本比率も高く、銀行との信頼関係でキャッシュの調達余力もありますから、中長期的には、バランスがとれているのではないのでしょうか。また、固定費の削減などにも積極的に取り組んでいます。この逆境をチャンスとしてとらえた方がいいと思いますね。

ガバナンス

【対談】取締役 常務執行役員×社外取締役



亀田 ◆そうですね。当社の主力商品となった「テプラ」も、OA化という事業環境の変化に対応する必要性から生まれたものでした。今現在も厳しい状況ですが、「テプラ」と同じような新規概念の商品開発や、グループとして成長する新たな施策を着実に進めています。今まで行ってきた価格改定により、利益率の改善も進んでいくと考えています。

商品の魅力を広める活動に注力

亀田 ◆先程、廣川さんは、当社グループが独創的かつ革新的な商品開発を行ってきた印象があるとおっしゃっていましたね。

廣川 ◆はい。実は、社外取締役として就任する前から、キングジムは面白い会社だとずっと思っていました。商品を見て、「こんな面白いものを作っている会社があるのか」と感心したことを今でも覚えています。

亀田 ◆当社の新規概念商品の代表格であるデジタルメモ「ポメラ」の発売時には、発表会を開催したのですが、来場されたメディアの方に1台ずつ商品を進呈しました。テキストの入力のみで特化するという尖ったコンセプトの電子文具ですので、文章を書く機会が多い記者の方がコアターゲットになるのではないかと考えたのです。結果として、多くのメディアで「ポメラ」を取り上げてくださり、メディアの方とのつながりが広がりました。そのネットワークを活かして、今で

は当社の広報室がグループ会社のPR活動なども一部サポートしています。

廣川 ◆SNSも上手に活用されていますよね。X(旧:Twitter)の中の方が書いた本『寄り添うツイッター わたしがキングジムで10年運営してわかった「つながる作法」』を読みました。40万人以上もの多くのフォロワーがいる理由がよくわかりました。

亀田 ◆当社の新規概念商品はかなり尖ったものもあり、このような商品と当社のSNSの投稿内容は上手くマッチしていると思います。

当社商品の中には、今後も成長が見込まれるものが多くあります。しかし、特に新規概念商品は、店頭に置いておくだけでは魅力が伝わりづらいものもあります。商品の特性ごとに、市場に対してどのようにアプローチしていくべきかを見極めることが重要になってきます。新たな販路を開拓し、商品の魅力を広める活動に注力していきます。

キングジムならではのM&Aと新規事業を推進

廣川 ◆当社グループの成長戦略の一つにM&Aがありますね。

亀田 ◆2023年6月期では、EC分野で主に日用品の企画・開発・販売を少数で運営し、着実に成果を出している株式会社エイチアイエムをM&Aによりグループ会社化し、のちに当社へ吸収合併しました。

廣川 ◆M&Aの途中経過は、取締役会でも議論されています。私も、これまで、いくつかの案件で具体的な質問もしました。

亀田 ◆そうでしたね。担当部署や外部の専門家によるデューデリジェンスなども済んでいるので、基本的には問題はないはずなのですが、個人的には、優良な案件ほど「なぜ売の？」という疑問をもってしまいます。こちらが把握していないネガティブな要因があるのでは、という警戒感を抱くこともあります。

廣川 ◆その感覚は必要ですね。トップ同士の面談で受けた印象などの定性的評価も重要なポイントですね。



亀田 ◆もう一つの成長戦略である新規事業は、過去から何回も立ち上げに挑戦していますが、今回は特に力を入れて取り組んでいます。廣川さんに開催いただいた「起業家精神養成講座」もその一つですね。

廣川 ◆はい。銀行員として出向した通商産業省(現経済産業省)でベンチャー企業のサポートを手がけた経験や、大学で大学発ベンチャーの支援業務に携わった経験をもとに、社内研修を行いました。研修には、さまざまな部署から、キングジムの次世代を担う若手社員から中堅社員を中心に参加いただきました。全社レベルで新規事業に対する関心と理解が深まったという確かな手応えを感じています。

亀田 ◆経営企画部の中に新設された新規事業チームに対しても、アドバイスをいただいていますね。

廣川 ◆はい。新規事業チームに対しては、社内でも新規事業を進める上で、乗り越えるべき壁や心構えなどを、さまざまな機会を通じてお伝えしています。これからどのような提案が出てくるのか、とても楽しみにしています。

あるべき姿に向けた基盤整備に邁進

亀田 ◆当社にとっての成長機会である海外事業とEC事業については、社内取締役等で構成される経営会議の中でも、よく議論されています。売上は拡大しているのですが、まだまだ独り立ちできる状況ではない「健全な赤字部門」。黒字化に向けて着実に育成してまいります。

廣川 ◆ぜひ、黒字化させましょう。そのためには、成長への投資を行うとともに、ガバナンスの強化を図ることも重要だと考えています。当社グループは、新しいことに向けてのチャレンジ精神がある一方で、リスクに対する警戒感や危機感も相当強い会社です。定年で退任する役員と後任との引継ぎでは、リスクに対する意識についても十分に共有しておられますね。ですから、ガバナンスの面で問題が発生する可能性は低いと確信しています。ただ、企業を取り巻くリスクが多様化し、リスクマネジメントの重要性がますます高まっています。

亀田 ◆当社のリスクマネジメント体制としては、リスクマネジメント委員会が設置されています。ここで、全社的な

リスクマネジメント推進にかかわる重要なテーマや課題が生じた場合の対応策を協議・承認しています。また、リスクに関する取り組みとして、ここ数年では、災害時における安否確認システムの導入や標的型攻撃メール訓練の定期的な実施をしています。

また、M&Aに伴って、グループガバナンスを強化するため、当社内に国内子会社統括部を設置し、子会社に対する制度面でのサポートを行っています。さらに当社の内部監査部門が子会社の監査を行い、コンプライアンス面でのチェックも行っています。

廣川 ◆まさに、キングジムグループとして、あるべき姿に向けた基盤整備が着々と進んでいますね。

ステークホルダーの皆様へ

廣川 ◆私はさまざまな経験を経て、現在では当社グループの新規事業に関するアドバイスをしています。当社グループでは、次代の文化を創造する新規概念の商品開発や、新たな事業を共に立ち上げるパートナーを探しています。当社グループをパートナーとしてお選びいただけるステークホルダー様は、ぜひお声がけください。

亀田 ◆キングジムグループは、生活者の仕事や暮らしを快適にする事業を行っています。この統合報告書をお読みいただいているステークホルダーの皆様は、当社グループをウォッチされる投資家であるとともに、当社グループの商品を手にとって使っていただくユーザーでもあると確信しています。「世の中にないものをつくる」という信念を胸に刻み、時代を切り拓く新しい価値を追求してまいります。

ガバナンス 役員一覧 (2023年9月14日現在)

取締役



宮本 彰
代表取締役社長 兼 CEO
(1954年8月11日生)

1977年 3月 当社入社
1984年 9月 当社常務取締役
1986年 9月 当社専務取締役
1992年 4月 当社代表取締役社長 (現任)



萩田 直道
取締役 専務執行役員
経営企画部特命担当 (サステナビリティ、M&A担当) 兼 営業本部担当
(1960年5月25日生)

1983年 3月 当社入社
2010年 9月 当社取締役
2012年 9月 当社常務取締役
2018年 9月 当社専務取締役
2020年 9月 当社取締役専務執行役員 (現任)



原田 伸一
取締役 専務執行役員
管理本部長 兼 CFO 兼 海外事業本部長 兼 海外販売系子会社担当
(1961年9月19日生)

1984年 4月 株式会社東京銀行 (現株式会社三菱UFJ銀行) 入行
2008年 4月 三菱東京UFJ銀行 (中国) 有限公司 (現MUFGバンク (中国) 有限公司) 上海支店副支店長
2011年 4月 株式会社三菱東京UFJ銀行 (現MUFGバンク (ヨーロッパ)) ドイツ総支配人 兼 デュッセルドルフ支店長
2014年 8月 当社顧問
2014年 9月 当社取締役
2015年 9月 当社常務取締役
2020年 9月 当社取締役常務執行役員
2023年 9月 当社取締役専務執行役員 (現任)



亀田 登信
取締役 常務執行役員
経営企画部担当 兼 EC事業部担当 兼 広報室担当
(1963年1月24日生)

1985年 4月 当社入社
2014年 9月 当社取締役
2016年 9月 当社常務取締役
2020年 9月 当社取締役常務執行役員 (現任)



高野 真
取締役 常務執行役員
調達本部長 兼 品質管理部担当 兼 国内子会社統括部担当 兼 海外生産系子会社担当
(1961年7月14日生)

1984年 3月 当社入社
2006年 2月 P.T. KING JIM INDONESIA 取締役社長
2014年 9月 当社取締役
2021年 9月 当社取締役常務執行役員 (現任)



木村 美代子
取締役 常務執行役員
開発本部長 兼 CMO
(1964年6月12日生)

1988年 4月 プラス株式会社入社
1999年 5月 アスクル株式会社入社
2010年 2月 アスル株式会社代表取締役社長
2017年 8月 アスクル株式会社取締役 CMO執行役員
2021年 6月 アサヒホールディングス株式会社 (現AREホールディングス株式会社) 社外取締役 (現任)
2022年 9月 当社取締役常務執行役員 (現任)
2023年 6月 日本郵政株式会社社外取締役 (現任)



垣内 恵子
社外取締役
(1962年1月25日生)

1998年 4月 弁護士登録
1998年 4月 宮原・須田・石川法律事務所 入所
2003年 10月 笠原総合法律事務所 入所
2012年 8月 涼和総合法律事務所 開設 (現任)
2015年 9月 当社社外監査役
2016年 6月 凸版印刷株式会社社外監査役 (現任)
2018年 3月 株式会社矢野経済研究所 監査役 (現任)
2019年 9月 当社社外取締役 (現任)



廣川 克也
社外取締役
(1970年1月14日生)

1993年 4月 株式会社住友銀行 (現株式会社三井住友銀行) 入行
2005年 12月 慶應義塾大学湘南藤沢キャンパスインキュベーションマネージャー
2012年 4月 一般財団法人SFCフォーラム事務局長
2017年 7月 SFCフォーラムファンドファンドマネージャー (現任)
2018年 4月 株式会社シュアール社外取締役
2019年 9月 当社社外取締役 (現任)
2023年 4月 一般財団法人SFCフォーラム業務統括・事務局長 (現任)



岩城 みずほ
社外取締役
(1965年8月17日生)

1988年 4月 日本放送協会松山放送局入局
1991年 2月 フリーアナウンサー
2007年 3月 株式会社NTTソルコ (現株式会社NTTネクシア) 入社
2008年 6月 住友生命保険相互会社入社
2009年 12月 オフィスベネフィット代表 (現任)
2011年 7月 CFP®認定
2019年 9月 特定非営利活動法人みんなのお金のアドバイザー協会 副理事長 (現任)
2021年 9月 当社社外取締役 (現任)
2022年 5月 MZ Benefit Consulting 株式会社代表取締役 (現任)
2022年 8月 社会保険労務士登録



鈴木 貴子
社外取締役
(1962年3月5日生)

1984年 4月 日産自動車株式会社入社
2001年 8月 LVJグループ株式会社 (現ルイ・ヴィトン・ジャパン株式会社) 入社
2009年 4月 株式会社シャルダン代表取締役
2010年 1月 エステー株式会社入社
2013年 4月 エステー株式会社取締役 兼 代表執行役社長
2013年 5月 株式会社シャルダン取締役 (現任)
2020年 3月 トラスコ中山株式会社社外取締役 (現任)
2021年 6月 エステー株式会社取締役会議長 兼 代表執行役社長
2022年 9月 当社社外取締役 (現任)
2023年 6月 エステー株式会社会長 (現任)



平木 いくみ
社外取締役
(1975年4月4日生)

1998年 4月 株式会社日本長期信用銀行 (現株式会社SBI新生銀行) 入行
2003年 4月 早稲田大学商学部助手
2009年 10月 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 (現任)
2012年 4月 東京国際大学商学部 准教授
2018年 4月 放送大学客員教授
2018年 4月 東京国際大学商学部 教授 (現任)
2018年 9月 早稲田大学大学院商学研究科 非常勤講師 (現任)
2022年 9月 当社社外取締役 (現任)

監査役



清水 和人
常勤監査役
(1958年1月2日生)

1981年 4月 株式会社住友銀行 (現株式会社三井住友銀行) 入行
2008年 4月 株式会社三井住友銀行 監査部 上席審査役
2010年 9月 当社顧問
2010年 9月 当社常勤監査役 (現任)



今堀 克彦
社外監査役
(1973年1月10日生)

1997年 4月 ファナック株式会社入社
2002年 4月 弁理士登録
2002年 4月 秀和特許事務所 (現弁理士法人秀和特許事務所) 入所
2012年 4月 秀和知財株式会社 (現株式会社IA Beacon) 取締役
2020年 10月 特許業務法人秀和特許事務所 (現弁理士法人秀和特許事務所) 所長 (現任)
2023年 3月 株式会社IA Beacon 代表取締役 (現任)
2023年 9月 当社社外監査役 (現任)



林 陽子
社外監査役
(1970年5月21日生)

1991年 4月 株式会社第一勧業銀行 (現株式会社みずほ銀行) 入行
1995年 9月 公認会計士足立光三事務所 (現信栄税理士事務所) 入所
2001年 8月 藤間公認会計士事務所 (現TOMA税理士法人) 入所
2005年 2月 税理士法人タクトコンサルティング 入社 (現任)
2005年 3月 税理士登録
2023年 9月 当社社外監査役 (現任)

●スキルマトリックス

氏名	役職名	指名・報酬委員	スキル・経験・知識等							
			経営経験	業界見聞	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	ESG
宮本 彰	代表取締役社長	●	●	●						●
萩田 直道	取締役 専務執行役員		●	●		●				●
原田 伸一	取締役 専務執行役員	●	●		●			●		●
亀田 登信	取締役 常務執行役員		●	●				●		●
高野 真	取締役 常務執行役員		●		●			●		●
木村 美代子	取締役 常務執行役員		●			●		●		●
垣内 恵子	社外取締役	●							●	●
廣川 克也	社外取締役	●						●		●
岩城 みずほ	社外取締役	●						●	●	●
鈴木 貴子	社外取締役		●				●	●		●
平木 いくみ	社外取締役					●				●
清水 和人	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・知識のうち、主なものを最大4つを記載しています。