

Annual Report 2024-2025

株式会社カカコム



ユーザーファーストで、 新しい常識を作る

USER FIRST 徹底的にユーザー視点で考える

DYNAMIC GROWTH ダイナミックな成長を目指す

OTAKU SPIRIT 情熱を持ってとことん追求する

AI EXCELLENCE AIで卓越した成果を出す



目次

イントロダクション

会長メッセージ	03
社長メッセージ	04
沿革	05
事業概要	07
連結業績・連結従業員数 推移	08

中期経営計画(FY26/3~FY30/3)

経営指標及びキャピタルアロケーションの 基本方針と中計における内訳

事業:価格.com	12
主要コンテンツ/セグメント概要/ビジネスモデル	13
アクセス数/売上推移	14

事業:食べログ	15
主要コンテンツ/セグメント概要/ビジネスモデル	16
アクセス数/売上推移	17

事業:求人ボックス	18
主要コンテンツ/セグメント概要/ビジネスモデル	19
アクセス数/売上推移	20

事業:インキュベーション	
不動産(スマイティ)/旅行・移動(LCL)	21
旅行・移動 (タイムデザイン、icotto、フォートラベル、価格.comトラベル)	22

ライフスタイル・エンタメ(キナリノ、エイガ・ドット・コム、webCG) 暮らし(LiPLUS)	23
売上推移	24

新規事業・M&A・アライアンス・研究開発

新規事業・M&A	25
デジタルガレージ社及びKDDI社との取り組みについて	26
研究開発/AI EXCELLENCE/ 最近の主な取り組み事例/事業・組織	27

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方	28
取締役会の実効性に関する分析・評価/ 取締役会及び監査役会の構成	29
役員紹介	30
監査体制及び内部統制について/役員報酬について	32
政策保有株式に関する考え方/ コンプライアンス及び情報開示体制/	33
株主及び投資家とのコミュニケーションについて/ リスクマネジメント体制/中長期的なリスクの特定と評価/ リスクカルチャーの醸成	35

情報セキュリティ

情報セキュリティへの取り組み	36
個人情報	38

人事労務

多様性の確保/女性雇用・女性管理職	39
-------------------	----

障がい者雇用/働き方改革法案への対応/ 労働安全衛生	40
人材育成・評価制度	41
育児休業・時短、介護休暇、子育て支援などの環境整備	42

サステナビリティ

マテリアリティ(重要課題)と主な取り組み	43
マテリアリティの特定プロセス/推進体制	44

環境

気候変動への対応	45
社会との連携	48

社会

人材育成	49
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン	50
労働安全衛生/情報セキュリティ	51
プライバシーの保護/品質保全・向上	52

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス/リスクマネジメント 企業倫理・人権尊重	54
社会貢献活動	55

DATA集

連結子会社・従業員数	57
株主の状況、還元等	58
サステナビリティデータブック	59

会長メッセージ



取締役会長
林 郁

私たちを取り巻く社会は、かつてないスピードで変化しています。特に、近年のテクノロジーの進化は、情報の取得や意思決定のあり方、さらには生活者と企業との関係そのものを大きく変えつつあります。サーチエンジンを情報の入り口としたSEO (Search Engine Optimization) の時代から、AIを活用したGEO (Generative Engine Optimization) との併存の時代が始まり、相互に影響しあうことで、トラフィックはかつてないレベルまで拡大してきています。

カカクコムは「ユーザーファーストで、新しい常識を作る」というミッションの下、創業以来、生活者の多様なニーズに応えるメディア群を展開し、情報とテクノロジーの力でより豊かな社会を実現してまいりました。近年では、AIの力で言語の壁を超える時代が始まり、「食ベログ」インバウンド予約サービスでは、グローバル決済の機能を持つデジタルガレージの決済機能と連携し、世界中から来日する訪日外国人向けに飲食店予約を実現しました。

並行して、当社はデジタルガレージと初期から生成AIから生まれる最新の事業や知見にも注力して参りました。当社は日本初となるChatGPTプラグインの提供から、OpenAIによる「Operator」のリリース・プレビューへの参加、開発支援ツール「Cursor」の全エンジニア向け導入などを通じて、Generative AIを活用した業務効率化・価値創出も追求しています。今後も、ユーザーの方々の利便性向上に留まらず、社員の生産性向上や創造的に働ける環境づくりを強化していきます。

最後に、持続可能な社会を目指すサステナビリティへの関心が高まる中、当社も、地球環境への配慮や社会貢献も重視し、生活者・事業者・社会のすべてにとって信頼されるメディアとして、これからも新しい価値を創造し続けてまいります。

引き続きカカクコムグループを宜しくお願いいたします。

社長メッセージ



代表取締役社長
村上 敦浩

カカコムグループは、「ユーザーファーストで、新しい常識を作る」ことをミッションとして掲げています。

創業以来、当社はショッピング、グルメ、仕事探し、不動産、旅行など多岐にわたる領域で、多くの方々の暮らしの中で必要とされる存在となることを目指し、サービスを提供してまいりました。

私たちは常に、「それはユーザーのためになっているか?」という問いを起点に、提供するサービスや意思決定を見つめ直しています。時代の変化やテクノロジーの進化を捉えながら、これまでの常識にとらわれない新たな発想でサービスを創造していくことが、当社の根幹にあります。

また、常にダイナミックな成長を追求し、既存サービスの深化とともに、成長領域への積極投資や未来を見据えた新たな事業創出を通じて、事業規模と収益基盤の飛躍的な拡大を実現していきます。ユーザーの期待を超える体験を提供し続けるために、より高い視点とスピード感をもって挑戦を続けます。

そしてこれから、私たちが注力していくのが、生成AIをはじめとする先端技術を取り入れ、ユーザーに新しい発見や利便性を提供するための取り組みです。AIは私たちの働き方やサービスのあり方を大きく変えつつあり、その力を最大限に引き出すことで、より豊かな体験価値を提供できる企業を目指します。

こうした価値創造の取り組みを、より一層加速させていくために、当社は2025年3月に中期経営計画を策定いたしました。本計画では、既存事業の収益を基盤としながら、成長領域や生成AIをはじめとする先端技術への投資、M&Aなどを活用した新たな価値提供を通じて、売上・営業利益ともに年平均10%を超える持続的な成長を実現していくことを目指しています。

カカコムグループはこれからも、ユーザー本位の視点を大切にしながら、「まだ誰も知らないけれど、誰もが待ち望んでいた未来」を実現するために、革新と成長に挑み続けます。

引き続き、皆さまのご支援を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。

沿革

1997年4月に創業、1997年5月にウェブサイト「価格.com」を創設し価格情報提供サービスを開始した後、1997年12月に当社は設立されました。








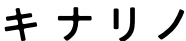





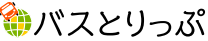


組織の沿革

- | | | |
|-----------|--|--|
| 1997年 12月 | (有)コアプライス設立 | |
| 1999年 12月 | 本社を東京都台東区に移転 | |
| 2000年 5月 | (有)コアプライスから(株)カカコムへ組織及び商号変更 | |
| 2000年 9月 | 本社を東京都台東区内で移転 | |
| 2001年 3月 | 子会社(議決権所有割合100%)として(有)コアプライス(現・(株)カカコム・インシュアランス)を設立 | |
| 2002年 6月 | (株)デジタルガレージの資本参加を受ける | |
| 2002年 7月 | (株)デジタルガレージから役員を招聘し、同社の子会社となる | |
| 2003年10月 | 東京証券取引所マザーズに株式を上場 | |
| 2004年 6月 | 本社を東京都文京区に移転 | |
| 2005年 1月 | フォートラベル(株)を株式取得及び株式交換により完全子会社化 | |
| 2005年 3月 | 東京証券取引所市場第一部へ市場変更 | |
| 2007年 4月 | (株)エイガ・ドット・コムを株式取得により子会社化 | |
| 2009年 5月 | (株)デジタルガレージが保有する当社株式の一部をカルチュア・コンビニエンス・クラブ(株)へ譲渡完了。(株)デジタルガレージ及びカルチュア・コンビニエンス・クラブ(株)の持分法適用関連会社となる | |
| 2010年 6月 | 本社を東京都渋谷区に移転 | |
| 2011年 11月 | 関西支社を大阪市北区に開設 | |
| 2012年 5月 | カルチュア・コンビニエンス・クラブ(株)が保有する当社株式の一部を(株)電通(現・(株)電通グループ)へ譲渡完了 | |
| 2012年 6月 | (株)電通(現・(株)電通グループ)の持分法適用関連会社となる | |
| 2014年 3月 | (株)タイムデザインを株式取得により子会社化 | |
| 2015年 2月 | (株)webCGを株式取得により子会社化 | |
| 2018年 1月 | (株)LCLを株式取得により子会社化 | |
| 2018年 2月 | (株)ガイエを株式取得により子会社化(2023年8月に全株式を譲渡) | |
| 2018年 7月 | 九州支社を福岡市博多区に開設 | |
| 2018年 8月 | (株)電通(現・(株)電通グループ)が保有する当社株式をKDDI(株)へ譲渡完了 | |
| 2018年10月 | KDDI(株)の持分法適用関連会社となる | |
| 2020年 1月 | 渋谷オフィスを東京都渋谷区に開設 | |
| 2021年 9月 | フォートラベル(株)を吸収合併 | |
| 2022年 4月 | 東京証券取引所プライム市場へ区分移行 | |
| 2022年10月 | (株)Patheeを株式取得により子会社化 | |
| 2025年 4月 | (株)LiPLUSホールディングスを株式取得により子会社化 | |



沿革

サービスの沿革

-  1997年 5月 価格.comの前身となる「¥CORE PRICE¥(コアプライス)」開設
-  2000年 3月 「¥CORE PRICE¥(コアプライス)」の名称を「¥パソコン価格情報¥」を経て「価格.com」に変更
-  2005年 1月 旅行のクチコミと比較サイト「フォートラベル」を運営するフォートラベル(株)がグループに加わる
-  2005年 3月 レストラン検索・予約サービス「食べログ」開設
-  2005年 4月 総合保険比較サイト「価格.com保険」を運営する(株)カカコム・インシュアランス設立
-  2007年 4月 総合映画情報サイト「映画.com」を運営する(株)エイガ・ドット・コムがグループに加わる
-  2008年 8月 不動産住宅情報サイト「スマイティ」開設
-  2014年 3月 「ダイナミックパッケージ予約プラットフォーム」を提供する(株)タイムデザインがグループに加わる
-  2014年 6月 ライフスタイルメディア「キナリノ」開設
-  2015年 2月 クルマ好きのための情報サイト「webCG」を運営する(株)webCGがグループに加わる
-  2015年10月 求人情報の一括検索サービス「求人ボックス」開設
-  2016年 1月 旅行記事メディア・ホテル予約サイト「icotto」開設
-  2018年 1月 全国の高速バス・夜行バス、バスツアーの料金比較サイト「バス比較なび」、高速バス・飛行機・新幹線の最安値比較サイト「格安移動」及び高速バス・バスツアーのお役立ち情報メディア「バスとりっぷ」を運営する(株)LCLがグループに加わる
-  2018年 2月 映画等のデジタルプロモーションエージェンシーである(株)ガイエがグループに加わる(2023年8月に株式譲渡に伴いグループ外へ)
-  2022年10月 お買い物スポット情報サイト「Pathee.com」、小売店向けデジタル販促ツール「STORECAST」を運営する(株)Patheeがグループに加わる(2025年1月に株式譲渡に伴いグループ外へ)
-  2025年 4月 ホームサービスのマッチングプラットフォーム「LiPLUS」を運営する(株)LiPLUSホールディングスがグループに加わる

事業概要

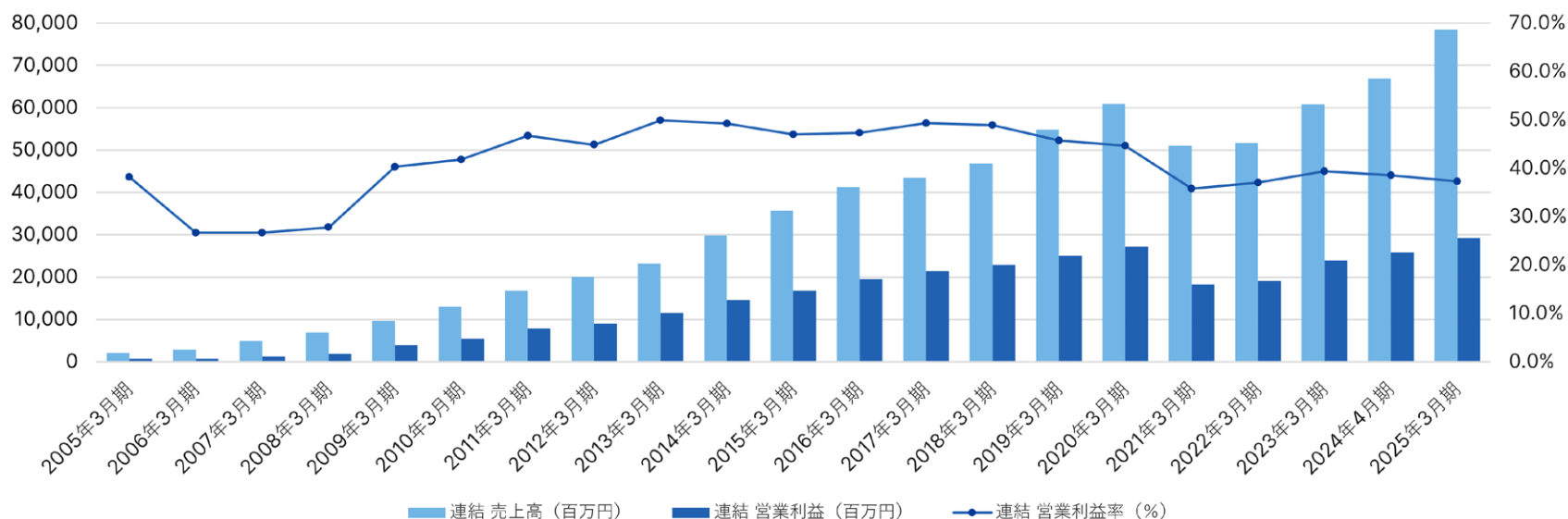
カカコムグループは、当社、連結子会社9社及び持分法適用会社1社で構成されており、1997年の創業当時からサービスを提供している購買支援サイト「価格.com」をはじめ、レストラン検索・予約サービス「食べログ」、求人情報の一括検索サービス「求人ボックス」など、幅広い領域においてサービスを展開しております。



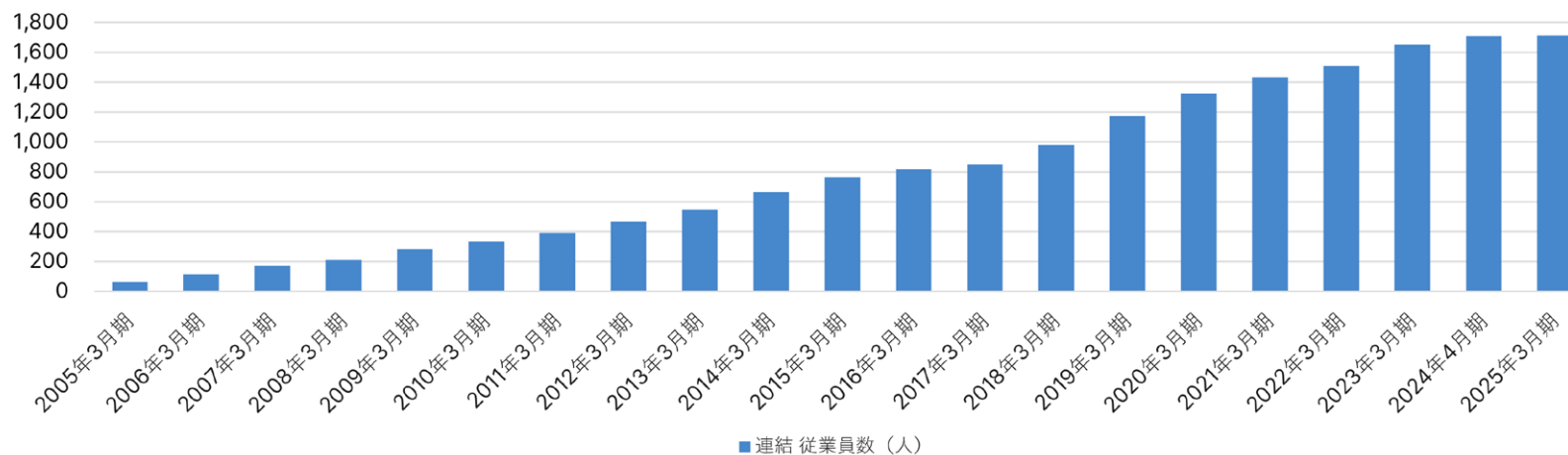
各サービスの詳細は、12ページから24ページまでをご参照ください。

連結業績・連結従業員数 推移

連結業績 ※2016年3月期までJGAAP、2017年3月期分よりIFRS



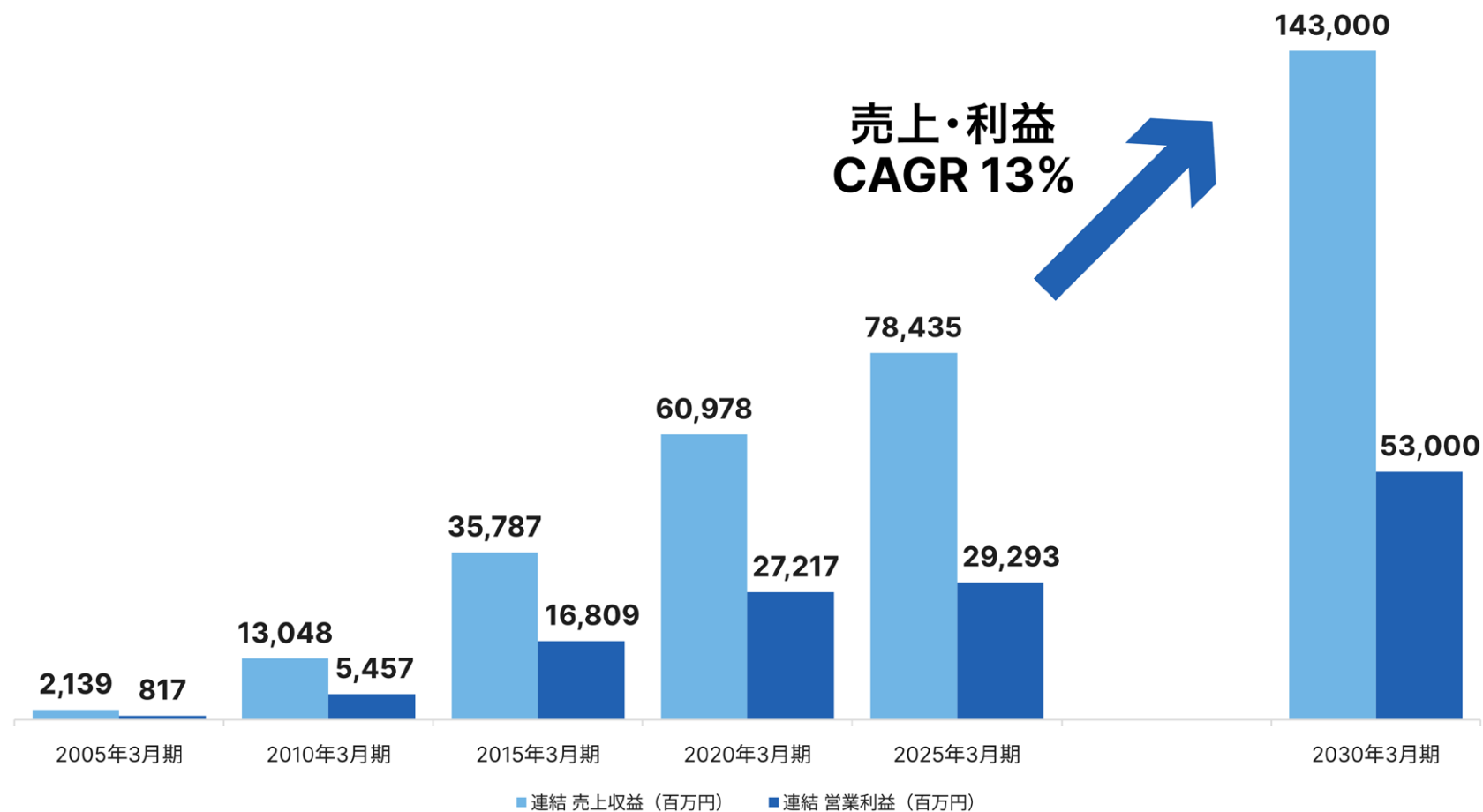
連結従業員数



中期経営計画(FY26/3~FY30/3)

当社は、価格.comや食べログといった中核事業の持続的な成長をもとに、安定的かつ強固な収益基盤を構築しております。この収益力を活かし、中長期的な拡大が見込まれる求人ボックスなどの成長領域への投資を一層強化してまいります。これらの成長事業は、新たな収益ドライバーとしてポートフォリオ全体の成長を牽引し、持続的な企業価値向上に貢献するものです。

さらに、新規事業開発やM&Aを含む積極的な成長投資を推進することで、既存事業の収益性向上と新たな事業ポートフォリオの拡充を両立させ、売上・利益ともに年平均(CAGR)で二桁成長の実現を目指します。当社は、安定と成長を両輪とする戦略的な事業運営を通じて、中長期的な企業価値の拡大を図ってまいります。



中期経営計画(FY26/3~FY30/3)

		FY30/3 予想 (百万円)	5年CAGR	
価格.com	売上収益	27,000	+3%	効率的な体制の構築と運用を進めることで、既存事業の安定的な収益基盤を強化していきます。同時に、消費者の購買行動やテクノロジーの変化を見据え、新たな成長に向けた戦略を検討していきます。
	セグメント利益	15,000	+5%	
食べログ	売上収益	54,000	+10%	オンライン予約を中心とした既存事業の継続的な拡大に加え、インバウンド需要の取り込みを強化することで、さらなる成長の加速を目指しています。
	セグメント利益	30,000	+11%	
求人ボックス	売上収益	50,000	+31%	構造的な成長基調にある市場環境において、サービスの認知度向上や営業体制の強化を進めることで、着実にプレゼンスを高め、売上拡大を図っていきます。向こう2年間は投資フェーズと位置づけ、マーケティング施策や営業体制の拡充を中心に積極的な成長投資を実行していきます。
	セグメント利益	15,000	+29%	
インキュベーション	売上収益	12,000	+9%	既存事業において効率的な体制構築・運用を進めるとともに、更なる成長可能性を見極めていきます。加えて、新規事業開発やM&Aを通じて事業ポートフォリオを拡充し、売上の積み上げを図ってまいります。
	セグメント利益	4,000	+16%	

経営指標及びキャピタルアロケーションの基本方針と中計における内訳

当社は、持続的な企業価値の向上を図るうえで、財務健全性と収益性の両立を重要な経営課題と捉えています。そのため、経営指標として「ROE(自己資本利益率)」「自己資本比率」「営業利益率」を重視しており、いずれも中長期的に高い水準を維持・向上させることを目指しています。これらの指標は、株主資本の効率的活用、財務基盤の安定性、ならびに事業の収益力を総合的に表すものであり、当社の成長戦略を進めるうえでの重要な羅針盤であると考えています。キャピタルアロケーションにおいては、安定的かつ継続的な株主還元を基本としながら、成長領域への積極的な投資を推進していきます。具体的には、既存事業の競争力強化に加え、新規事業やM&Aを含む将来の成長ドライバーに対しても、機動的かつ戦略的に資本を配分します。これらの投資にあたっては、株主資本コストを上回るリターン確保を重視し、中長期的な企業価値の最大化を実現してまいります。

経営指標

- ROE40%以上、自己資本比率50%以上
(株主資本コスト 7~8%程度と認識)
- 営業利益率40%以上

キャピタルアロケーション

一定の株主還元を行いながら、成長投資を積極的に進めていく。

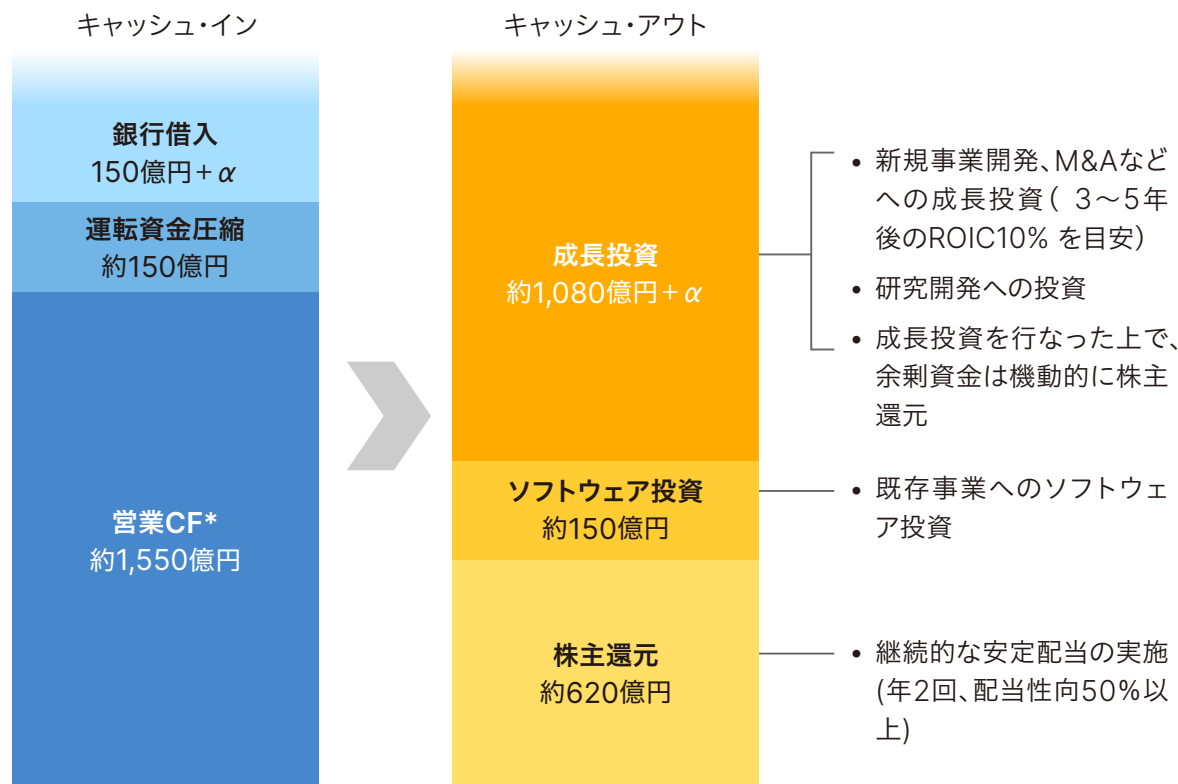
(株主還元)

- 継続的な配当(年2回、配当性向 50%以上)を実施
- 成長投資を行った上で、余剰資金は機動的に株主還元(自己株買い、特別配当)

(成長投資)

- 既存事業のアセットを活用した新規領域への事業拡大
- 既存事業のノウハウを活用した新規領域への事業横展開
- 先端技術に関する研究開発への投資

FY26/3~FY30/3累計 キャピタルアロケーションの内訳



*想定営業利益 - 想定法人所得税費用 + 想定減価償却費

価格.comは、「買ってよかった」をすべてのひとに。」をコンセプトとした、あらゆる消費活動の入り口となる購買支援サービスです。価格やスペック、クチコミ、レビューなどをもとに、さまざまな製品やサービスの比較・検討ができます。



生活に密着した多彩なジャンルにおいて「納得感のある購入体験」を

- 価格.comは買い物やサービスの利用を検討している人にとって役に立つ情報を提供する中立・公平なメディアとして機能しています。
- パソコン、家電、自動車、スマートフォン、ファッション、クレジットカード、プロバイダ、海外Wi-Fiや保険など多彩なラインナップ。価格や製品スペック、クチコミ、レビューなどを参考にしながら、生活に密着したこれらのさまざまな商品・サービスを選ぶことができます。



価格.comの主要コンテンツ

製品スペック及び価格

メーカーやサービス事業者が発表する製品・サービスの情報及びECモール、ECショップ、家電量販店などの価格情報

製品・サービスについてのレビュー、クチコミ

製品・サービスを実際に使ったユーザー自身による「レビュー」、製品・サービスの選び方や使い方などに関するユーザーからの質問に同じくユーザーが答える「クチコミ掲示板」

ユーザーの評価・動向を基にしたランキング

ユーザーレビューに基づく製品の満足度ランキング、製品ページへのアクセス数や、製品を購入できるショップサイトへのアクセス数などから推計した販売数によるランキングなど

価格.comマガジン

人気製品や注目製品について、実際の使い勝手、製品ごとの具体的な違い、製品の選び方などを分かりやすく伝え、さまざまな角度からインターネットでのお買い物をサポートするためのwebマガジン

価格.com保険(運営会社 ㈱カカコム・インシュアランス)

㈱カカコム・インシュアランスが運営する、価格.comの「保険」カテゴリを構成するサービスです。70社以上の保険会社の中から、目的にあった商品を一括比較できるほか、人気保険ランキング・保険の選び方など、保険探しに役立つ情報も提供しています。また、保険の見直しや保険相談も無料で申し込みできます。



セグメント概要:「価格.com事業」

製品・サービスに関するさまざまな情報の提供によりユーザーの意思決定をサポートすることを通じて製品を購入したい/サービスを利用したいユーザーを事業者へ送客する「ショッピング事業」及び「サービス事業」、各種保険商品の乗合代理店として募集代理・媒介業務を行う「保険事業」、並びに価格.comのサイト内を中心に展開する各種広告の制作・配信を行う「広告事業」で構成されています。

ビジネスモデル

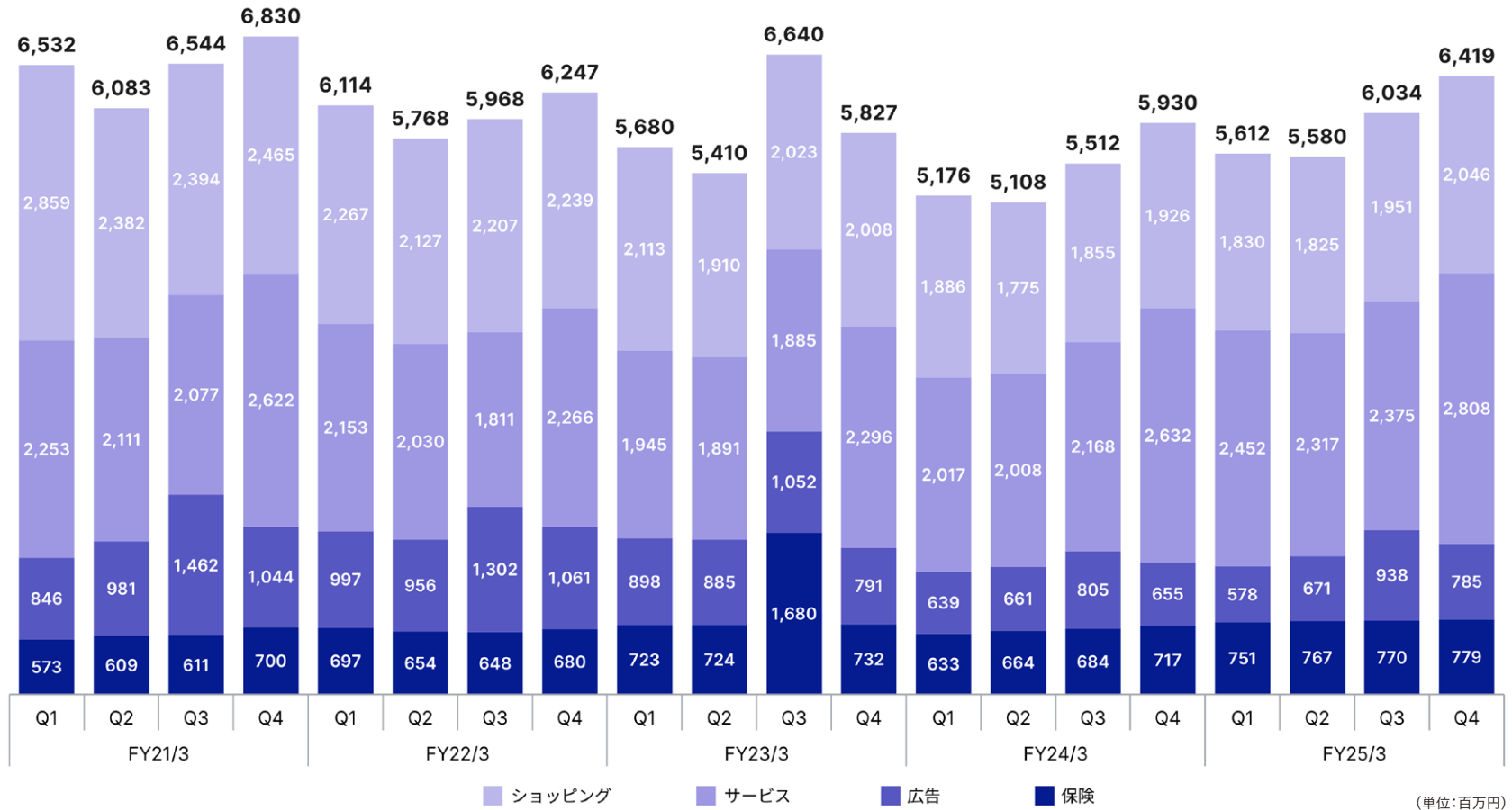
ショッピング	耐久財	パソコン、家電、カメラなど	クリック数や販売実績に応じた手数料収入	取引先: ECモール、ECショップ、家電量販店など
	消費財	インテリア・家具、ファッション、靴、アクセサリ、コスメなど		
	その他	ウォーターサーバーなど		
サービス	金融	クレジットカード、ローン(カードローン、住宅ローン)、投資・資産運用・FX など	各種サービスの申し込み等に応じた手数料収入	取引先: サービス事業者など
	通信	海外Wi-Fiレンタル、格安SIMカード、プロバイダ など		
	自動車	中古車検索、自動車保険 など		
	その他	エネルギー(電気・ガス)、英会話など		
広告			バナー、テキスト広告、検索連動広告等の広告掲載収入	取引先: メーカー、サービス事業者など
保険		生命保険、医療保険、がん保険、学資保険、年金保険、海外旅行保険、火災保険、バイク保険、ペット保険など	生命保険、損害保険等の保険総合乗合代理店業務による手数料収入	取引先: 保険会社

アクセス数(2025年6月時点)

月間総ページビュー(PV) : 2億6,838万PV 月間利用者数* : 3,390万人

*月間利用者数の計測方法について: サイトを訪れた人をブラウザベースで数えた利用者数(特定のブラウザ、OS等によっては一定期間経過後に再訪した利用者を重複測する場合があります)です。モバイル端末のウェブページ高速表示に伴う利用者数の重複や、第三者による自動収集プログラムなどの機械的なアクセスについては可能な限り排除して計測しています。

売上推移



事業:食ベログ

食ベログ

外食体験を豊かにするレストラン検索・予約サービス。お店が発信するこだわり情報やユーザーが投稿した口コミ・写真など、レストランに関する豊富な情報から、さまざまな視点で目的に合ったお店が探せます。またいつでもどこからでも、簡単に空席確認やネット予約ができます。



目的や予算、好みに合ったお店が見つかる 簡単にネット予約ができる

- 88万*を超える掲載店舗数:あらゆる利用シーンやニーズに対応したお店を探ることができます。飲食店に加えてユーザーによる登録もできることから、隠れた名店なども多く掲載されています。
- ユーザーによる多様な口コミ:実際にお店に行ったユーザーのリアルな口コミを多数掲載しています。友だちや好みの合うユーザー、食ベログ グルメ著名人などのおすすめから、好みのお店を探せます。
- いつでも簡単にネット予約:24時間365日いつでも、リアルタイムで空席状況を確認して、お店を予約することができます。日時と人数を指定すると、ネット予約の空席があるお店を絞り込むことができるほか、気になるお店の空席カレンダーなどからも簡単に予約ができます。

*2025年7月時点

事業:食ベログ

食ベログの主要コンテンツ

飲食店情報

営業時間、住所・交通手段、予算などの基本情報のほか、席・設備、メニュー、特徴・関連情報など。現在、飲食店やユーザーから集まった88万を超える飲食店の情報を掲載

口コミ、写真

実際にお店を訪れたユーザーによる豊富な口コミ・写真

点数・ランキング

「その時点でユーザーからの評価がどのくらい集まっているか」という見方を示す指標。検索時には「ランキング」タブにて点数によるランキングが参照できる

食ベログマガジン

人気店や知られざる名店、新規に開店したお店やSNSで話題のお店などの情報を伝えるwebマガジン

食ベログ 百名店

食ベログユーザーから高い評価を集めた100店を、さまざまなジャンルごとに発表するグルメアワード

The Tabelog Award

食ベログ独自の年間レストランアワード。きわめて高い評価を獲得した店舗から、食ベログユーザーによる投票で「Gold」「Silver」「Bronze」など各賞を選出



セグメント概要:「食ベログ事業」

飲食店広告事業

食ベログの標準検索における店舗情報の優先表示や、お店の魅力やこだわりを伝える写真・テキストが盛り込まれた店舗詳細の掲載を通じて、飲食店の集客を支援する事業

飲食店予約事業

食ベログの店舗詳細ページにおけるネット予約の受付機能を提供する事業

ユーザー会員事業

クーポンによる特別優待や、モバイル端末での食ベログ独自のランキング検索などのサービスを、会員限定の特典として提供する事業

広告事業

食ベログを訪れるグルメに関心の高いユーザーに向けた広告の制作・配信を行う事業

これらのほか、店内モバイルオーダー(食ベログオーダー)、オンライン予約台帳(食ベログノート)、受発注サービス(食ベログ仕入)などの飲食店向け業務支援も行っています。

ビジネスモデル

飲食店広告事業	月額固定 (サービス内容に応じて10,000円/25,000円/50,000円/100,000円)	取引先:飲食店
飲食店予約事業	従量 (来店人数に応じて、ディナー200円/人、ランチ100円/人)	取引先:飲食店
ユーザー会員事業	コンテンツ利用に応じた月額固定の手数料収入	取引先:ユーザー
広告事業	バナー、テキスト広告、企画型広告等の広告収入	取引先:メーカー、サービス事業者など

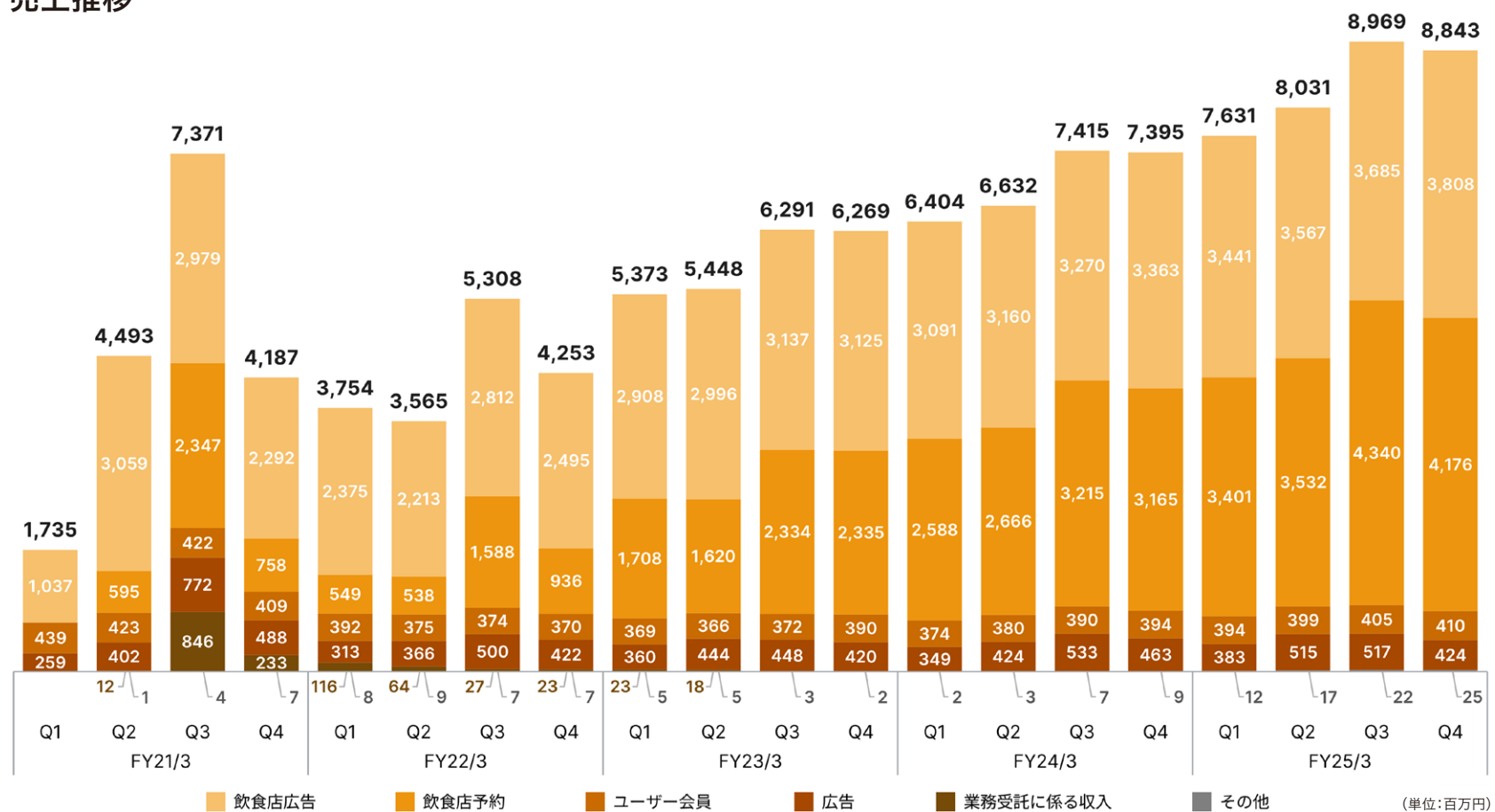
事業:食ベログ

アクセス数(2025年6月時点)

月間総ページビュー(PV) : 23億675万PV 月間利用者数* : 9,399万人

*月間利用者数の計測方法について:サイトを訪れた人をブラウザベースで数えた利用者数(特定のブラウザ、OS等によっては一定期間経過後に再訪した利用者を重複計測する場合があります)です。モバイル端末のウェブページ高速表示に伴う利用者数の重複や、第三者による自動収集プログラムなどの機械的なアクセスについては可能な限り排除して計測しています。

売上推移



事業: 求人ボックス

求人ボックス

2015年より展開する、求人情報の一括検索サービス。全国の求人情報から、キーワードや給与、勤務地、こだわり条件などで絞り込みができ、気になる求人があればそのまま応募も可能。また仕事探しに役立つ、独自の求人統計データや豊富な記事コンテンツも掲載しています。



求人情報専門の検索エンジンとサポートコンテンツで全国各地の仕事探いをサポート

- 全国各地のさまざまな雇用形態・あらゆる職種の豊富かつ多様な求人情報を、キーワードや給与、勤務地、こだわり条件などから検索できます。
- 求人ページに加えて、豊富な記事コンテンツも参考にしながら仕事探しが可能です。
- 会員登録(無料)によって、プロフィールを保存して効率的かつ簡単に応募したり、応募した求人情報を保存したりできます。

事業：求人ボックス

求人ボックスの主要コンテンツ

求人情報

求人サイトや個別企業の求人情報を収集し、全国各地のさまざまな雇用形態・あらゆる職種について2,000万件以上の情報を掲載

検索をサポートする基本情報

平均給与、求人数トレンド、求人検索ランキングなどの求人ボックス上のデータを活用し集計した情報、就業者数、事業所数など外部データを利用した地域、職種・企業別の基本情報

「転職ノウハウ」「バイトの探し方ガイド」

転職活動やアルバイト探しを始める前の準備、自分に合った求人の探し方、応募書類の書き方、面接のコツなどのお役立ち情報

求人ボックス 給料ナビ

求人ボックス内に掲載されている求人情報及び政府統計データに基づき、さまざまな切り口で給与動向を独自算出して掲載

求人ボックスジャーナル

「キャリアを考えるときに見たくなるメディア」をコンセプトに、転職・仕事に関するトレンド情報や最新ニュース、仕事に役立つスキルやキャリアに関するアドバイスなど、さまざまなコンテンツを提供



セグメント概要：「求人ボックス事業」

求人サイトや企業の採用サイトに掲載されている情報、店舗や企業が求人ボックスに直接投稿する情報など、エリア・雇用形態・職種に偏りのない2,000万件を超える豊富な求人情報の中から、希望する条件にマッチした情報を求職者に提供することを通じて、求人サイト、採用企業等へ送客する事業

求人ボックスへの掲載方法

- ・クロージング：求人サイトや採用企業の情報をクローリングし、掲載
- ・採用ボード：採用企業が、求人に関する情報を求人ボックスに直接投稿し掲載
- ・リスティング広告（有料）：検索結果表示ページにおける上位枠への表示

※採用ボード：自社の採用サイトを持たない企業向けのプラットフォーム。応募したい求人内容をフォーマットの項目に従い入力するだけで簡単に求人ページが作成でき、求人ボックスへ無料で掲載できます。また、掲載された求人へ応募があるとメールでお知らせ。応募者の情報・連絡先を確認して、個別に面談・採否のやり取りができます。

ビジネスモデル

求人ボックス事業	リスティング広告枠に掲載された求人サイトや採用企業への送客（クリック）に応じた手数料*収入	取引先：求人サイト等（人材紹介・人材派遣の事業者を含む）、採用企業（採用ボードの利用企業を含む）
----------	---	--

*1クリック25～1,000円以内で1円単位の調整が可能な入札方式。

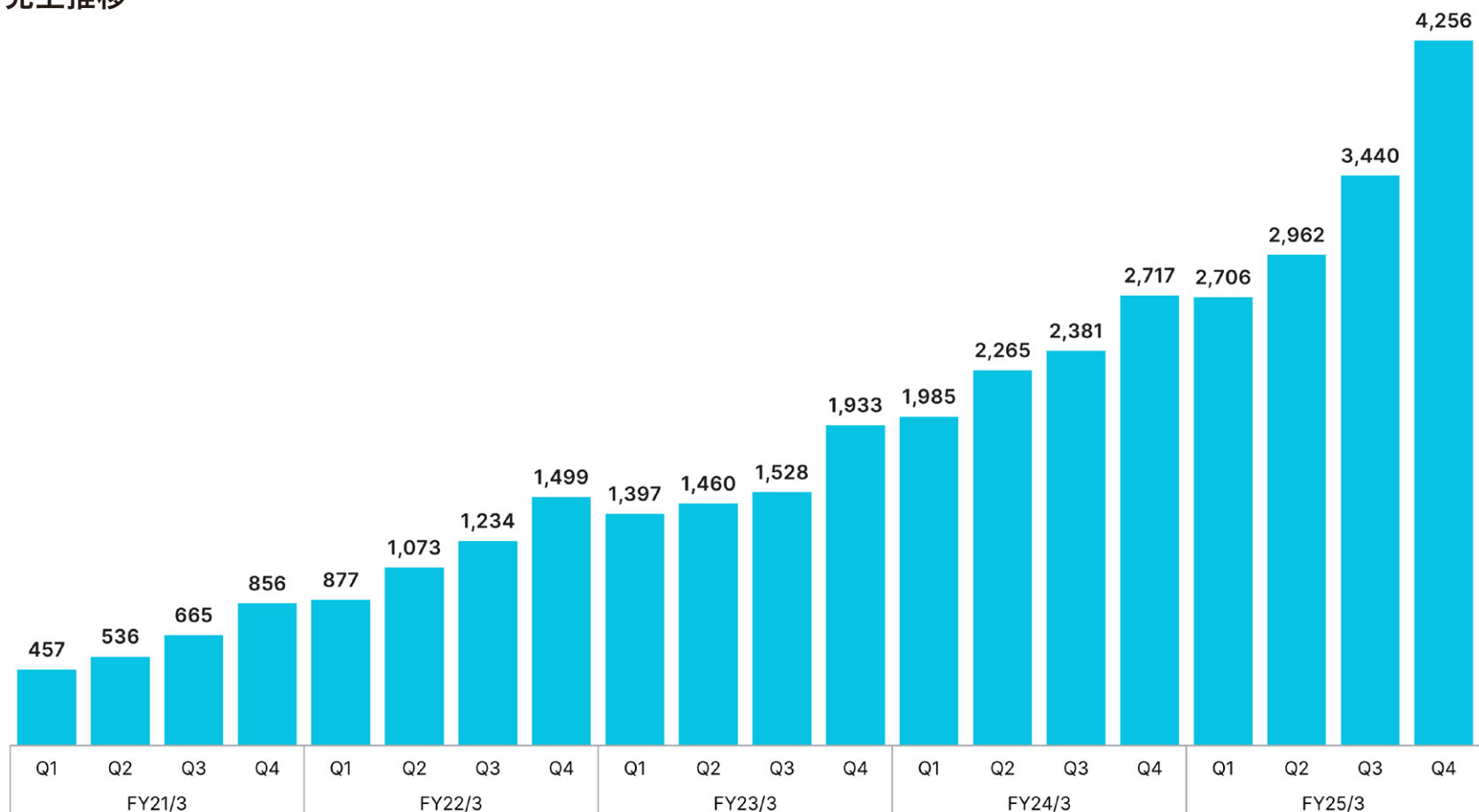
事業:求人ボックス

アクセス数(2025年6月時点)

月間総ページビュー(PV) : 1億5,410万PV 月間利用者数* : 1,137万人

*月間利用者数の計測方法について:サイトを訪れた人をブラウザベースで数えた利用者数(特定のブラウザ、OS等によっては一定期間経過後に再訪した利用者を重複計測する場合があります)です。モバイル端末のウェブページ高速表示に伴う利用者数の重複や、第三者による自動収集プログラムなどの機械的なアクセスについては可能な限り排除して計測しています。

売上推移



事業：インキュベーション

不動産



賃貸物件をはじめとし、新築・中古物件、オーナー向けの賃貸経営情報などを掲載した総合不動産ポータルサイト。賃貸、新築マンション、中古マンション、新築戸建て、中古戸建て、売却査定、土地活用、賃貸経営と幅広い領域を取り扱っており、各領域で契約に向けて情報収集をするユーザーが集まっています。



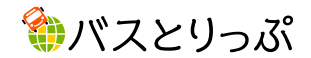
旅行・移動



国内200社・30,000件以上の高速バス・夜行バスを、出発地・目的地、時間帯を指定し料金比較できる国内最大級のサービス。貸切バスの無料一括見積もりも可能です。



高速バス・飛行機・新幹線の最安値比較サイト。地域や空港、駅を指定して、出発地から目的地まで格安に移動できる乗り物を検索・比較できるほか、出発日・時間、予算、シートタイプ、航空会社など詳細な条件を指定して絞り込むことも可能です。



高速バス・バスツアーのお役立ち情報メディアとして、高速バス利用ライターの乗車記や、新路線・新車両など最新ニュースのほか、おすすめバスツアーや格安宿泊施設情報など、バス旅ユーザーに喜ばれるコンテンツを配信しています。



事業：インキュベーション

旅行・移動

Time Design

ホテルなどの宿泊施設と航空券などの交通手段や、その他付帯商品について、リアルタイムにそれぞれの料金や空室・空席情報を集め、顧客が自由に選択しながら一括で予約できる「ダイナミックパッケージ」の販売を可能とするプラットフォームを構築し、国内外のホテルをはじめ、航空会社、旅行メディアなどへ提供しています。



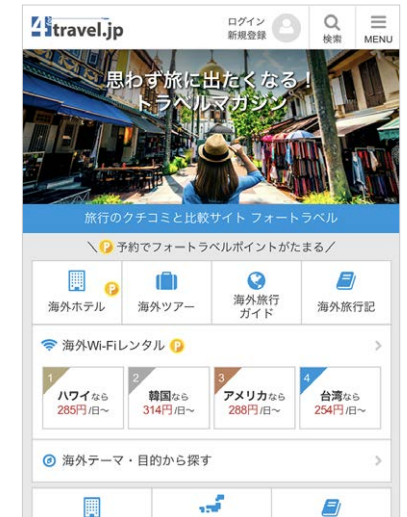
icotto

”心みちるたび”をコンセプトにした、旅行記事メディア・ホテル予約サイト。日本全国のホテルの滞在体験を想起させるオリジナル記事を毎日発信しており、記事からそのまま予約ページへ遷移することが可能です。また、ホテルへ実際に宿泊したユーザーにインタビューを行い、その体験を1日のモデルプランとして紹介しています。



4for travel.jp

海外190以上の国と地域、国内47都道府県の「旅行ガイド」や旅行先に関するクチコミや旅行記録をブログ形式で投稿できる旅行記のほか、ホテル・ツアーなどの一括検索・比較サービス、また海外用Wi-Fiルーターのレンタルサービスなどを提供しています。



価格.com 旅行・トラベル

国内の宿泊施設について旅行サイトや宿泊施設公式の宿泊プランが一括で検索・比較できるサービスです。ニーズに合った旅行がより楽しく手軽に見つけやすくなることを目指し、2022年6月に、価格.comの「旅行・トラベル」カテゴリとしてスタートしました。



事業：インキュベーション

ライフスタイル・エンタメ

キナリノ

「自分らしい暮らしがかなう」をテーマにしたライフスタイルメディア。厳選された“自分にぴったりの情報・モノ”に出合える場所として、ファッション・生活雑貨・インテリア等の記事コンテンツの配信とそれらをシームレスに購入できるECモール「キナリノモール」を展開しています。



映画.com

総合映画情報サイト「映画.com」において、国内外の映画関連情報、映画評、レビュー、興行ランキングその他の映画に関する幅広い情報・機能を提供しています。

また、幅広いジャンルにおける最新作・新作・名作を厳選して配信する「シネマ映画.com」、オンライン試写サービス「スクリーニングマスター」を運営しています。



webCG Car Graphic

自動車専門誌『CAR GRAPHIC』のインターネット版として1998年にスタートした、クルマ好きのための正統派ウェブマガジンです。国内外のニューモデルの情報を中心に、試乗記、ニュース、エッセイ、モーターショー取材などのコンテンツを掲載しています。



暮らし

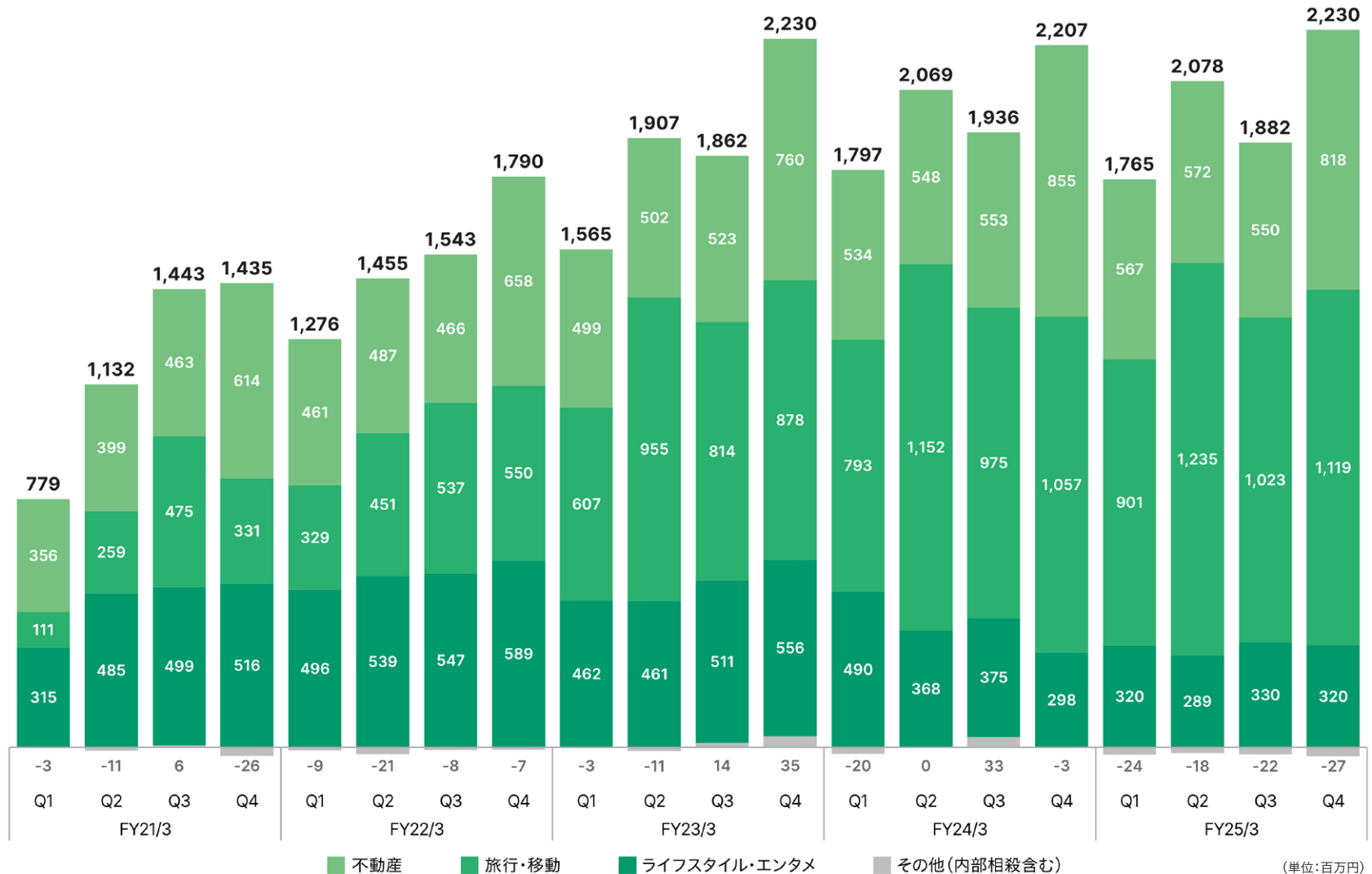
LIPLUS

日常生活におけるさまざまなトラブルに直面するユーザーと、それを解決できる専門事業者をつなぐマッチングプラットフォームを運営しています。顧客満足度などのデータを活用したマッチングにより、ユーザーが信頼できる事業者を迅速かつ簡単に見つけやすい環境を提供しています。



事業:インキュベーション

売上推移

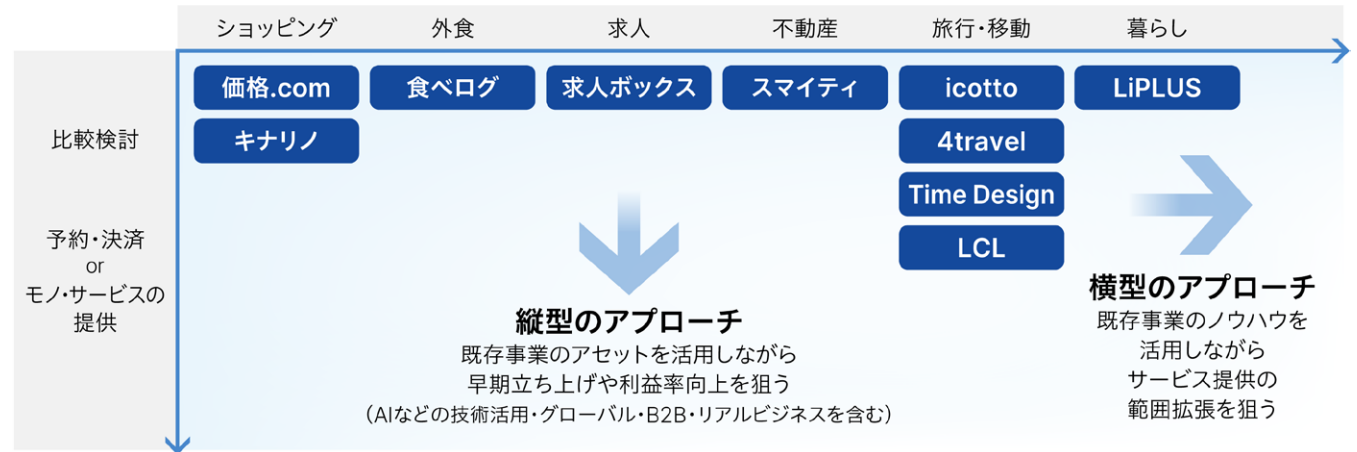


新規事業・M&A・アライアンス・研究開発

新規事業・M&A

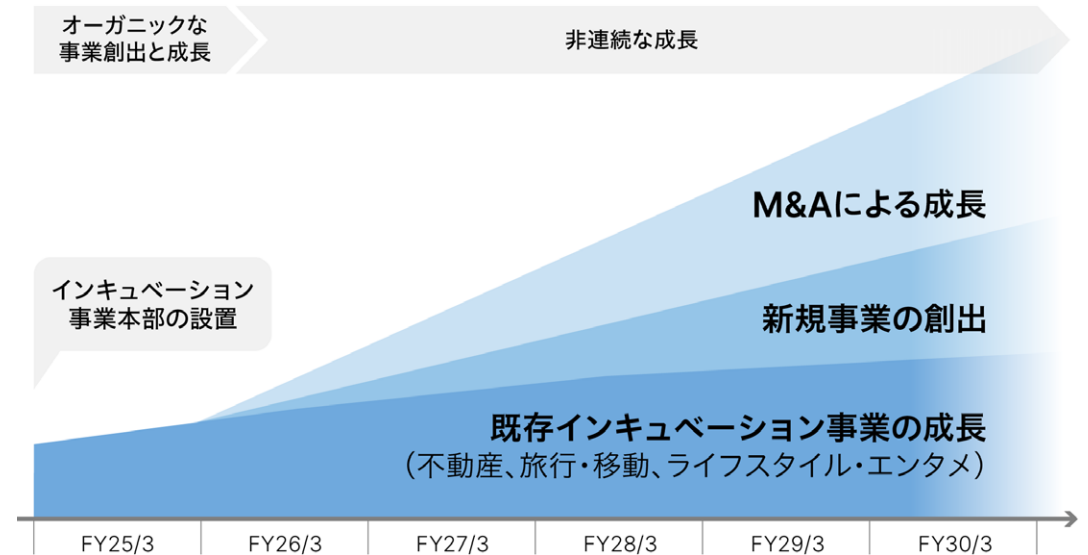
ショッピングや外食、求人、不動産などの既存の領域においてアセットを活用しながら、例えばAIをはじめとする技術の活用や、グローバル、BtoB、あるいはリアルビジネスなどの展開によって早期の立ち上げや利益率の向上を目指す「縦型のアプローチ」と、既存事業で培ったノウハウを活用し、サービスを提供する業界を拡張する「横型のアプローチ」で推進しています。

この2つのアプローチによって調査・検討を行い、その上で経済合理性があれば積極的に実行するという方針です。



トピックス: インキュベーションセグメントの成長イメージ

不動産、旅行・移動、ライフスタイル・エンタメといった既存の事業領域におけるオーガニックな成長に新規事業の創出とM&Aによる成長を加えることによって、非連続な成長を目指していきます。



新規事業・M&A・アライアンス・研究開発

デジタルガレージ社及びKDDI社との取り組みについて

当社がさまざまな領域で展開しているサービスとの連携やアセットの活用を通じて、既存事業の活性化・サービスの提供範囲の拡張や新しい事業の創出を目指しています。



デジタルガレージ(以下「DG社」)社との取り組みについて

IPO前からの筆頭株主であるDG社とは長期にわたり協業関係を築いてきました。当社は、ショッピング、飲食、求人、不動産、旅行など幅広い領域において、DG社の有するデータ基盤やフィンテック、先端技術といったアセットを活用した取り組みを進めています。

具体的には、食ベログ多言語版におけるインバウンド予約やTime Designが提供する「ホテペイ」においてDGグループの決済ソリューションを活用しているほか、DG社の研究開発組織が開発したAI技術を事業に取り入れています。さらに、DG社が創設したスタートアップ企業育成プログラムに参画することで得られた知見やネットワークを、新規事業の創出やM&A候補先の探索などにも活用しています。

今後も両社のアセットを掛け合わせたこうした取り組みを通じて、新たな付加価値の創造とその社会実装を目指してまいります。

KDDI社との取り組みについて

2018年の資本・業務提携契約の締結以来、当社とKDDI株式会社(以下「KDDI社」)は、データ関連事業や生活者向けサービスの分野において協業関係を築いてまいりました。データ関連事業では、両社が保有するデータを統合的に活用するため、共同のデータ分析基盤を構築し、マーケティングやサービス向上に向けた取り組みを進めています。また、生活者向けサービスでは、食ベログにおけるau ID認証を活用したポイント連携に加え、価格.comや食ベログのデータをKDDI社のサービスに活用する取り組みや、KDDI社のサービスを通じて発生する予約・購買行動を当社サービスへ誘導する実証実験などを行っています。

今後も両社はそれぞれのサービスの強みを掛け合わせることで、新たな付加価値を社会に提供してまいります。

新規事業・M&A・アライアンス・研究開発

研究開発

当社グループは、より多くのユーザーに便利で高品質なサービスを提供し続けるため、継続的に研究開発を推進しています。

新しいモデルや手法の研究、データ解析・検証を活用した既存事業における課題解決型の研究開発に加えて、先進技術の活用を促進しています。私たちの生活を大きく変える新しい技術が次々に登場しているなか、私たちは生成AIをはじめとする最先端技術を積極的に取り入れ、ユーザーがまだ体験していない、革新的なサービスを提供するための研究開発に取り組んでいます。

AI EXCELLENCE

当社のバリューの一つである「AI EXCELLENCE」のもと、生成AIを単なる効率化の手段にとどめるのではなく、事業の在り方や組織文化を進化させるための戦略的資産として位置づけています。AIを活用して新たな体験や価値、そして市場を創出することを目指すと同時に、社員一人ひとりがAIを駆使して自身のパフォーマンスを最大限に発揮することを重視しています。

業務の効率化や品質向上にとどまらず、挑戦と創造を促す文化を醸成することで、組織全体の競争力を高め、ユーザーに対して持続的に利便性と信頼性の高いサービスを提供してまいります。こうした方針のもと、開発業務やカスタマーサービス分野では生産性と品質の向

上に取り組み、また社内全体においても業務の自動化や全社員が日常的にAIを活用できる環境づくりを推進しています。

最近の主な取り組み事例

開発業務

AIコードエディタ「Cursor」を全エンジニアに導入し、実装・検証の迅速化と品質向上を実現

社内業務効率化

生成AIプラットフォーム「Dify」を活用し、社内問い合わせや議事録作成を自動化。

全社基盤整備

Google WorkspaceやSlackといったAI統合型グループウェアを導入し、社員が日常的にAIを活用できる環境を整備

事業・組織

これらのAI活用は単なる効率化にとどまらず、当社の在り方そのものを変革する取り組みへと発展しています。事業戦略の面では、既存事業の「改善」から事業モデルの「再発明」へと舵を切り、AIをきっかけにビジネスモデルそのものを根本から見直す大胆な挑戦を行っています。

また、組織や働き方の面でも、縦割り意識の「分業」から

壁を越えた「融合・連携」へと進化しています。事業や職種の壁を越えて知見を掛け合わせ、AI活用によってより高い生産性を実現し、そこで生まれた時間を新たな挑戦へと振り向けていきます。

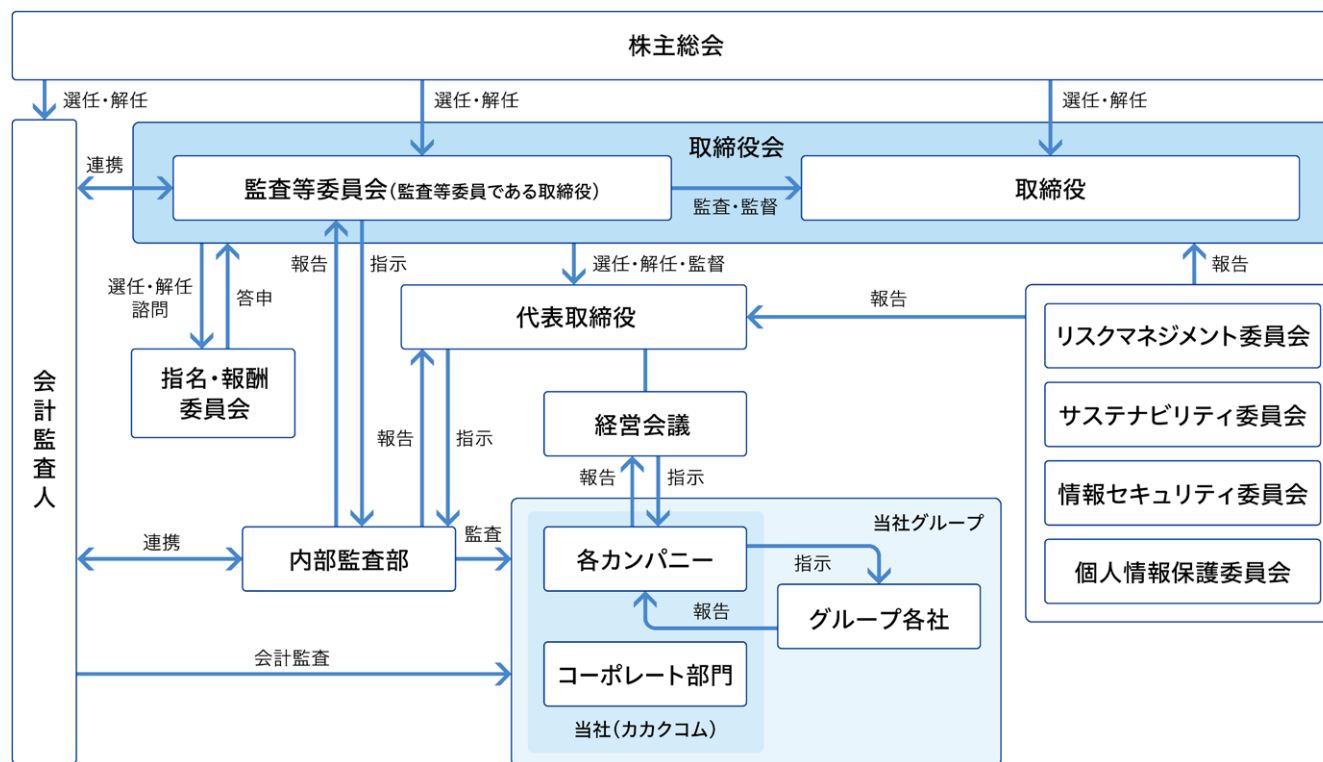
当社は今後も、既存サービスの改善と先進技術の活用を両輪とし、事業戦略・組織・個人の在り方を進化させることで、ユーザーにとって利便性と信頼性の高いサービスを提供し続け、持続的な成長と企業価値の向上を実現してまいります。

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、株主をはじめ、顧客、取引先、従業員ひいては社会全体の共栄を目指すべきであり、またこれにより企業価値が継続的に増大するとの認識を有しております。そしてその達成のため、社会的に有用なサービスを創出するとともに、各ステークホルダーとの関係強化及び経営統治機能の充実を図ることが、当社のコーポレート・ガバナンスに関する取り組みの基本的な考え方であり、経営上の最重要項目と位置付けております。また、今後も社会環境の変化や、法令等の施行・改定に応じてコーポレート・ガバナンスの実効性を高めるために必要な見直しを行っていく方針です。

当社は、取締役の職務執行の監査等を担う監査等委員を取締役会の構成員とすることにより、取締役会の監査の実効性を高めることが、当社の企業価値の向上のために有効であると考え、監査等委員会設置会社を採用しております。また、取締役会の諮問機関として任意に指名・報酬委員会を設置することで透明性、客観性のある役員選任及び報酬決定プロセスを構築しております。



参考 CG報告書「1 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」
https://storage.googleapis.com/studio-design-asset-files/projects/XKOkd744q4/s-1x1_3d55c3f4-fd6c-40b9-93f4-5d5095bbb2e.pdf
コーポレートサイト
<https://corporate.kakaku.com/company/governance>

コーポレート・ガバナンス

取締役会の実効性に関する分析・評価

当社は、取締役会の実効性の維持・向上を目的として、年に一度、取締役会全体の実効性について自己評価を行い、その結果の概要を開示しております。2025年3月期につきましても、社外役員を含む全取締役及び監査役を対象に取締役会の実効性に関するアンケートを外部機関により実施し、その集計結果に基づき取締役会にて共有、今後に向けた課題認識をいたしました。

主な事項は以下の通りです。

- 意見・指摘への対応状況
- 取締役会の構成
- 議論の質と運営状況
- 経営課題等についてリスク管理及び職務執行の監督
- 指名・報酬委員会の運用と取締役会との連携
- 投資家との対話及び社外役員の支援

参考 CG報告書 「I 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 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】【補充原則4-11-3 取締役会全体の実効性の分析・評価・開示】」

取締役会及び監査等委員会の構成

取締役会全体としてのスキル・多様性について

当社の取締役会は、バランス・多様性のとれた体制を維持することを基本方針としたうえで、各事業分野及び経営者出身の社内取締役と、多様なステークホルダーの視点から成長戦略やガバナンスについて問題提起のできる複数の社外取締役で構成され、監査等委員会は、財務・会計、法律の専門知識を有する取締役（監査等委員）により構成されております。

取締役の選任にあたり、選任理由を株主総会招集通知に開示しております。取締役（監査等委員を除く）の員数は定款で11名以内と定め、現在は9名（うち、女性1名）で構成され、取締役（監査等委員）の員数は5名以内と定款で定め、現在は3名（うち、女性1名）で構成されております。

参考 CG報告書 「I 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 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】【補充原則4-11-1 取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方】」

独立社外取締役の独立性基準

株式会社東京証券取引所の定める独立役員の要件に加え、会社や取締役との関係等を勘案して独立性に問題のないこと、経営の監督機能発揮に必要な出身分野における実績と見識を有していること等を勘案し、一般株主と利益相反の生じるおそれのない者を独立

取締役指定しております。

参考 CG報告書 「I 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 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】【原則4-9 独立社外取締役の独立性基準】」
CG報告書 「II 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 【独立役員関係】 その他独立役員に関する事項」

取締役会の諮問機関

当社は、独立社外取締役が過半数を占める任意の指名・報酬委員会を設けており、経営陣幹部・取締役の指名・報酬について取締役会に提言・助言を行う事で、取締役の報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任の強化を図っております。

	指名・報酬委員会
構成 (2025年7月時点)	木下 雅之(委員長/独立社外取締役) 村上 敦浩(代表取締役社長) 加藤 智治(独立社外取締役) 岩瀬 大輔(独立社外取締役)
主な討議テーマ	・取締役候補者及び取締役会の体制 ・取締役の報酬内容及び制度 ・後継者計画や幹部社員の登用及び報酬制度

参考 CG報告書 「I 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 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】【補充原則4-10-1 任意の諮問委員会設置】」

コーポレート・ガバナンス

取締役

取締役会長

林 郁

1995年 8月 (株)デジタルガレージ設立 代表取締役
2002年 7月 当社代表取締役会長
2003年 6月 当社取締役会長(現任)
2016年 7月 Digital Garage US, Inc. Director Chairman and CEO(現任)
2016年 9月 (株)Bl.Garage代表取締役会長兼CEO
2016年 9月 (株)デジタルガレージ代表取締役兼社長執行役員グループCEO(現任)
2017年 5月 (株)DGインキュベーション(現(株)DGベンチャーズ)代表取締役会長兼社長(現任)
2021年 6月 (株)DGフィナンシャルテクノロジー代表取締役会長CEO(現任)
2021年 6月 (株)DGインキュベーション代表取締役会長兼社長(現任)

代表取締役社長 社長執行役員

村上 敦浩

1998年 5月 アンダーセンコンサルティング(株)(現 アクセンチュア(株))入社
2002年10月 (株)アロウズコンサルティング(現 EYストラテジー・アンド・コンサルティング(株))入社
2004年10月 当社入社
2006年 5月 当社事業開発部CGM推進室長
2008年 5月 当社事業開発本部副本部長
2009年 4月 当社執行役員食ベログ本部長
2011年 6月 当社上席執行役員食ベログ本部長
2012年 6月 当社取締役食ベログ本部長兼新規事業部長
2013年 4月 当社取締役新規事業準備室長
2014年 8月 弁護士ドットコム(株)社外取締役(現任)
2015年 4月 当社取締役
2019年 7月 当社取締役執行役員
2023年 7月 当社取締役副社長執行役員
2024年 4月 当社代表取締役社長 社長執行役員(現任)

取締役 上級執行役員CSO

宮崎 加奈子

2002年 4月 アクセンチュア(株)入社
2005年 1月 (株)グランドール(現 (株)グランドールインターナショナル)入社
2008年 8月 (株)セドナ入社
2010年10月 当社入社
2013年 4月 当社食ベログ本部オンライン予約事業部長
2014年 4月 当社食ベログ本部飲食店事業部長
2015年 4月 当社執行役員メディア企画本部兼メディア企画本部価格.com事業部長
2016年 4月 当社執行役員メディア企画本部長
2017年 4月 当社執行役員価格.com本部長
2019年 6月 当社取締役価格.com本部長
2019年 7月 当社取締役執行役員価格.com本部長
2020年 4月 当社取締役執行役員ショッピング事業本部長
2022年 4月 当社取締役執行役員
2023年 7月 当社取締役執行役員人事総務本部長
2024年 7月 当社取締役兼上級執行役員CHRO人事総務本部長
2025年 4月 当社取締役上級執行役員CHRO人事・サステナビリティ管掌
2025年 7月 当社取締役上級執行役員CSOサステナビリティ管掌(現任)

取締役 上級執行役員CFO

粕谷 進一

1989年 4月 山一証券(株)入社
1998年 3月 (株)レントラックジャパン(現 カルチュア・コンビニエンス・クラブ(株))入社
2002年 6月 同社取締役管理本部長
2008年 4月 (株)TSUTAYA(現 カルチュア・コンビニエンス・クラブ(株))取締役管理本部長
2009年 6月 カルチュア・コンビニエンス・クラブ(株)取締役CSO
2009年 6月 当社社外取締役
2010年 4月 カルチュア・コンビニエンス・クラブ(株)取締役CFO
2013年 4月 (株)力の源カンパニー(現 (株)力の源ホールディングス)取締役CSO
2017年 6月 同社常務取締役CFO
2019年 4月 (株)渡辺製麺代表取締役社長
2019年 6月 京都きもの友禅(現 (株)京都きもの友禅ホールディングス)取締役経営管理本部長
2021年 4月 同社取締役副社長
2023年 6月 カルチュア・エンタテインメント(株)取締役執行役員経営企画本部長
2024年 4月 当社入社
2024年 4月 当社執行役員CFOコーポレート本部長
2024年 6月 当社取締役執行役員CFOコーポレート本部長
2024年 7月 当社取締役 兼 上級執行役員CFOコーポレート本部長
2025年 4月 当社取締役上級執行役員CFO財務・経理・法務管掌
2025年 7月 当社取締役上級執行役員CFO財務・経理・法務・人事管掌(現任)

取締役

富永 大輔

2004年 4月 三井物産(株)入社
2018年 8月 (株)デジタルガレージ入社
2019年 4月 同社執行役員グループCEO本部副本部長
2019年 10月 (株)Crypto Garage社長室長(現任)
2020年 4月 (株)デジタルガレージ執行役員DG Lab本部副本部長 兼 オープン・イノベーション部長
2021年 4月 同社執行役員グループCEO本部副本部長 兼 次世代フィンテック事業部長
2021年 6月 (株)DGフィナンシャルテクノロジー執行役員SEVP
2022年 4月 (株)デジタルガレージ執行役員グループCEO本部副本部長 兼 FinTech事業開発部長 兼 戦略事業経営企画部長 兼 DG Lab COO
2022年 12月 同社執行役員グループCEO本部長兼戦略テクノロジー事業開発部長兼戦略提携推進部長
2023年 6月 (株)DGフィナンシャルテクノロジー取締役CSO(現任)
2024年 6月 (株)デジタルガレージ執行役員コーポレートデベロップメント本部長 兼 コーポレートデベロップメント部長
2024年 7月 (株)SCORE取締役(現任)
2025年 6月 当社取締役(現任)
2025年 6月 (株)デジタルガレージ上席執行役員ロングタームインキュベーション・セグメント管掌事業戦略設計推進担当コーポレートデベロップメント本部長(現任)

社外取締役 独立

加藤 智治

1999年 4月 ドイツ証券(現 ドイツ銀行)入社
2000年 4月 マッキンゼー・アンド・カンパニー入社
2004年 4月 フィールズ(株)(現 円谷フィールズ(株))入社
2007年12月 ユニゾン・キャピタル(株)入社
(株)あきんどスシロー 出向 社長室長
2008年12月 (株)あきんどスシロー 専務取締役
2012年10月 同社取締役COO
2014年 3月 (株)ターン・ア라운드・マネジメント設立 代表取締役社長
2015年 6月 ゼビオ(株)入社
2015年10月 同社代表取締役社長
2015年10月 ゼビオホールディングス(株)副社長執行役員
2017年 6月 当社社外取締役(現任)
2021年 4月 まん福ホールディングス(株)設立 代表取締役社長(現任)
2021年 4月 VISION UNITED(株)設立 代表取締役社長
2022年 6月 大豊建設(株)社外取締役(現任)
2023年10月 VISION UNITED(株)取締役(現任)

コーポレート・ガバナンス

取締役

社外取締役 独立

木下 雅之

1978年 4月 三井物産(株)入社
2004年 4月 同社経営企画部長
2008年 4月 同社執行役員金属資源本部長
2010年 4月 同社常務執行役員金属資源本部長
2011年 4月 同社常務執行役員CIO兼CPO
2011年 6月 同社代表取締役常務執行役員CIO兼CPO
2012年 4月 同社代表取締役専務執行役員CIO兼CPO
2014年 4月 同社代表取締役副社長執行役員CIO兼CPO
2016年 4月 同社取締役
2016年 6月 同社顧問
2016年 6月 NSユニテッド海運(株)社外取締役(2023年6月退任)
2020年 6月 当社社外取締役(現任)
2023年 2月 (株)アルファドライブ社外取締役(現任)

社外取締役

門脇 誠

1996年 4月 第二電電(株)(現KDDI(株))入社
2019年 4月 同社コンシューマ事業本部コンシューマ事業企画本部コンシューマ事業企画部長
2020年10月 同社パーソナル事業本部パーソナル企画統括本部パーソナル事業企画部長兼同事業本部サービス統括本部通信とライフデザインの融合部長
2021年 4月 同社パーソナル事業本部マーケティング本部マーケティング企画部長
2022年 4月 同社経営戦略本部経営企画1部長
2022年 6月 Supershipホールディングス(株)取締役
2023年 4月 KDDI(株)執行役員経営戦略本部長
2023年 4月 (株)KDDI総合研究所取締役(現任)
2023年 6月 当社社外取締役(現任)
2024年 4月 KDDI(株)執行役員パーソナル事業本部副事業本部長兼 パーソナル事業戦略本部長
2025年 4月 同社執行役員パーソナル事業本部副事業本部長(現任)

社外取締役 独立

岩瀬 大輔

1998年 4月 ポストン・コンサルティング・グループ入社
2009年 2月 ライフネット生命保険(株)代表取締役副社長
2013年 6月 同社代表取締役社長
2018年 7月 AIA Group Limited Group CDO(グループ最高デジタル責任者)
2023年 3月 Animoca Brands(株)代表取締役
2024年 1月 Spiral Capital(株)シニアアドバイザー(現任)
2024年 6月 (株)ベネッセホールディングス取締役副会長
2024年 6月 (株)ベネッセコーポレーション取締役会長
2024年 6月 当社社外取締役(現任)
2024年12月 Animoca Brands(株)取締役会長(現任)
2025年 1月 (株)ベネッセホールディングス代表取締役(現任)
2025年 1月 (株)ベネッセコーポレーション代表取締役会長兼社長(現任)
2025年 1月 (株)東京教育研取締役(現任)

監査役

取締役 常勤監査等委員

平井 裕文

1987年 4月 JUKI(株)入社
1996年 2月 (株)コーエー(現 (株)コーエーテックモホールディングス)入社
1999年 1月 (株)コーエーネット(現 (株)コーエーテックモネット)入社
2002年 9月 当社入社
2002年11月 当社経理総務部長
2005年 7月 当社執行役員管理本部長
2011年 6月 当社専務執行役員管理本部長
2019年 6月 当社常勤監査役
2025年 6月 当社取締役常勤監査等委員(現任)

社外取締役 監査等委員 独立

梶木 壽

1977年 4月 検事任官
2010年 6月 高松高等検察庁検事長
2010年12月 広島高等検察庁検事長
2011年 9月 防衛省防衛監察監
2015年 4月 弁護士登録 フレイ法律事務所入所
2015年 6月 (株)みずほフィナンシャルグループ業務監査委員会特別委員
2015年 9月 一般社団法人日本投資顧問業協会規律委員会委員長(現任)
2016年 4月 最高裁判所行政不服審査委員会委員(現任)
2016年 6月 前田道路(株)社外取締役
2018年 6月 当社社外監査役
2024年 7月 上田廣一法律事務所入所(現任)
2025年 6月 当社社外取締役監査等委員(現任)

社外取締役 監査等委員 独立

井上 美樹

2004年12月 中央青山監査法人入所
2007年 7月 太陽ASG監査法人(現 太陽有限責任監査法人)入所
2008年 9月 同監査法人退所
2010年 7月 同監査法人入所
2010年 9月 公認会計士登録
2018年 3月 (株)リクルートホールディングス入社
2024年 4月 井上美樹公認会計士事務所所長(現任)
2024年12月 (株)デコルテ・ホールディングス常勤社外監査役(現任)
2025年 6月 当社社外取締役監査等委員(現任)

コーポレート・ガバナンス

監査体制及び内部統制について

監査等委員会と内部監査部門である内部監査部は、定期的に会合を持つことで連携し、効果的な監査を行うことに務めております。なお、監査等委員会と会計監査人は、情報交換、意見交換を行うなど監査の実効性と効率性の向上を目指しております。具体的には監査等委員会と会計監査人の間で、半期に一度、定期的な会合を開催し、監査上の問題点の有無や今後の課題に関しての意見の交換等を行うこととしております。また、必要に応じて随時会合が行われる体制を有しております。

監査等委員会

当社の監査等委員会は、常勤監査等委員1名及び社外取締役監査等委員2名の計3名により構成されております。監査等委員会は、定期的に開催するほか、監査等委員会が定めた監査方針、監査計画等に従い、重要な会議への出席、各業務執行取締役や使用者からの職務執行状況の聴取、当社及び当社子会社の調査の実施、会計監査人からの監査報告を受け、計算書類及び事業報告に関して監査を行うほか、代表取締役との意見交換を行います。

内部監査

内部監査につきましては、内部監査部が、内部監査機能の充実を図るため、社長直属の組織として運営し、年間の監査計画に基づいてグループ全体の業務執行が適正かつ効率的に行われているかを監査しております。

会計監査

当社は、EY 新日本有限責任監査法人と監査契約を締結し、会社法に基づく会計監査及び金融商品取引法に基づく監査を受けており、必要に応じて適宜適切な監査が実施されております。

※当社の監査法人は次のとおり異動しております。

2024年3月期(連結・個別)

有限責任監査法人トーマツ

2025年3月期(連結・個別)

EY 新日本有限責任監査法人

参考 CG報告書 「II 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 【監査等委員会】 監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況」

CG報告書 「II 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 2.業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項 (監査等委員会)」

CG報告書 「II 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 2.業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項 (会計監査人)」

CG報告書 「II 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 2.業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(内部監査)」

CG報告書 「IV 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」

役員報酬について

基本方針

当社の取締役の報酬に関する基本方針は以下のとおりです。

- 当社の経営方針に合致する企業価値の向上及び中長期的な成長に資するものであること。

- 報酬等の水準は、職責及び成果に十分見合う競争力のあるものを維持すること。
- 報酬等の構成は、基本報酬に加えて、中長期インセンティブとして付与する株式報酬、及び1年間の業績に連動して支給する賞与とすること。

報酬の構成

当社の取締役(監査等委員を除く)にかかる役員報酬は、基本報酬に加えて、中長期インセンティブとして付与する株式報酬、及び1年間の業績に連動して支給する賞与とで構成しております。ただし、社外取締役、取締役(監査等委員)及びその他の非業務執行取締役は、自らは業務執行を行わず、業務執行取締役の業務執行の監督や監査を行うというその職責に鑑み、基本報酬のみとしております。

構成割合

業務執行取締役の個人別の報酬のうち、基本報酬と株式報酬の割合は、取締役のグレードに応じ、グレード1~2は基本報酬:株式報酬=6:4、グレード3~6は基本報酬:株式報酬=4:6とすることを目安としております。役員賞与を含めた各報酬の構成割合は、下記役員賞与がこれらに加わることで定まることとなります。

基本報酬

基本報酬額は、役位及び各取締役の責任や期待する役割に応じた定額制となっており、役位及びグ

コーポレート・ガバナンス

レードに応じて「役員報酬規程」に定める範囲内において、指名・報酬委員会における審議を経て決定しております。

役員賞与

現金賞与は、事業年度毎の短期的な業績に連動する報酬とし、通期連結営業利益の業績予想値の達成率を用いて設定しております。具体的な支給額の算定の方法及び付与の時期や条件は、業績の達成度及び各業務執行取締役の役位、責任、期待する役割や適切なインセンティブ付けの観点から踏まえて設定しており、以下の基準を用いております。

指標	達成率	支給額
通期業績予想で公表した当期連結営業利益の達成率	95%未満	0
	95%～105%未満	基本報酬+株式報酬の10%
	105%以上	基本報酬+株式報酬の20%

参考 CG報告書「I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【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】【補充原則4-2-1 経営陣報酬の適切な評価基準策定】」

CG報告書「II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」

政策保有株式に関する考え方

当社は、実効的なコーポレート・ガバナンスを実現し、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、業務提携の強化など経営戦略の一環として、必要と判断する企業の株式を保有することがあります。取締役会において、政策保有株式の保有や縮減の判断を行うにあたり、リスクとリターンが資本コストに見合っているか等を踏まえた中長期的な観点から検証を行い、保有の目的や合理性を確認しております。2025年3月期におきましては、以下のとおり政策保有株式を保有しております。

銘柄	2025年3月期	
	株式数(株)	貸借対照表計上額(百万円)
(株)ゼンリン	274,950	
	291	

(上記の他、非上場株式を3銘柄保有しております。)

参考 CG報告書「I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【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】【原則1-4 政策保有株式】」
有価証券報告書(事業年度 第28期)「4【コーポレート・ガバナンスの状況等】(5)【株式の保有状況】」

コンプライアンス及び情報開示体制

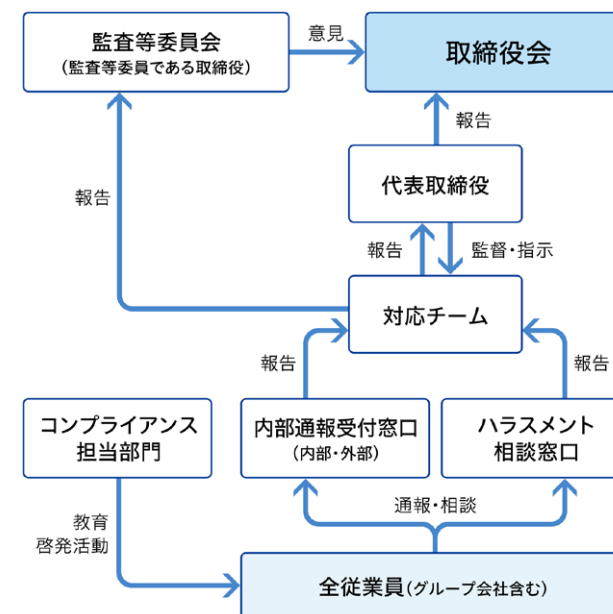
コンプライアンス・プログラム

当社グループでは、「コンプライアンス・プログラム」において、コンプライアンス徹底のための手順を定め、当社グループの役職員が、良識を持った企業人として行動する上で遵守すべき基本的な倫理基準及び行動指針を定めております。

参考 コンプライアンス・プログラム

<https://corporate.kakaku.com/company/governance>

コンプライアンス体制



コンプライアンス・プログラムに基づき、社内及び社外に内部通報窓口を設置し、内部監査担当部門が

コーポレート・ガバナンス

グループ全体の通報状況を包括的に把握しております。通報案件に対する対応結果については、対応チームが監査等委員会に定期的に報告し、取締役による適切な監督のもと、信頼性の高いコンプライアンス体制を構築しています。これにより、問題の早期発見と迅速な是正を可能にし、コンプライアンスの実効性を高めております。

内部通報制度

当社グループでは、企業活動に伴うリスクの早期発見を促し、重大な問題を未然に防止することを目的として、「内部通報制度」を設けております。

社内窓口または連携している外部窓口を通じて、相談や申告を受け付けております。相談・申告された案件は、速やかに内部監査部から取締役社長及び常勤の監査等委員に報告され、調査を踏まえ、結果を取締役社長及び常勤の監査等委員に報告する体制を整えております。内容に応じて、就業規則・臨時社員就業規則に従った懲戒処分(解雇、降格、減給などを含む)とともに、是正措置及び再発防止措置を講じます。

コンプライアンスの教育・研修・啓発

従業員に向けて、入社時のコンプライアンス基礎研修・ソーシャルメディアポリシー研修をはじめ、年に1回のインサイダー取引に関する研修、関連する法律の

改訂時には法令研修を行うなど、継続した研修体制を整えています。また、社内規定や制度においては、社内向けのガイダンスページを設け、定期的にアナウンスを行うなど、浸透に努めています。従業員として身に着けるべき考え方や社内規定などを確認することによって、コンプライアンス意識の醸成に取り組んでいます。

カスタマーハラスメントに対する基本方針

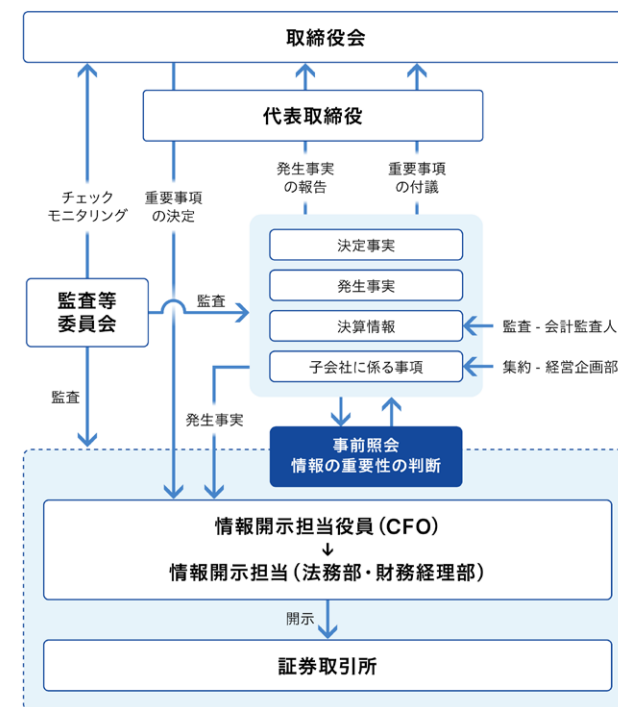
当社は、「ユーザーファーストで、新しい常識を作る」というミッションのもと、常にユーザーの視点に立ち、新たな常識となる価値あるサービスの創出に取り組むとともに、サポートセンターなどに寄せられるお客様の声をもとに、ご意見・ご要望への対応やサービスの改善を日々進めています。

一方で、こうした価値提供を継続していくためには、従業員が安心して働ける環境の整備が不可欠です。当社ではこの考えに基づき、「カスタマーハラスメントに対する基本方針」を策定しています。

情報開示体制

当社グループでは、東京証券取引所の「上場有価証券の発行者の会社情報の適時開示等に関する規則」に基づき、会社情報の開示を行っています。また、適時開示規則の基準に照らして、開示する義務がない情報についても、株主・投資家の皆さまへの情報開示が有益

と判断するものについては、積極的な開示を行っております。



参考 CG報告書 「V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」

コーポレート・ガバナンス

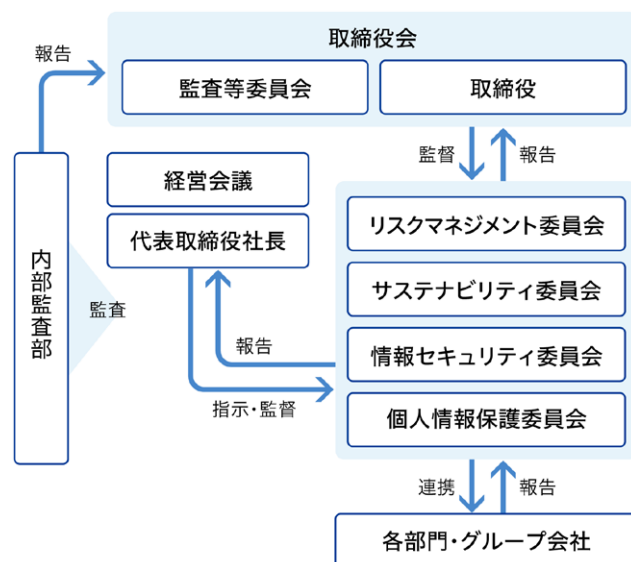
株主及び投資家とのコミュニケーションについて

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、日ごろから株主と対話することの重要性を認識しており、代表取締役社長をはじめとする経営陣幹部による対話等を国内外問わず推進しております。

参考 CG基本方針「第2章 株主との関係 2.株主との建設的な対話」

リスクマネジメント体制

リスクマネジメントの最高責任者を代表取締役社長とし、取締役会、監査等委員会、及び各種委員会によるリスクマネジメント体制を構築しています。



リスクの顕在化を回避・抑制する内部統制の有効性を担保する取り組みとして、定期的に内部監査を行っています。具体的には、複数年の監査計画を立てた上で、当社グループのリスクマネジメント体制及びその整備運用状況について内部監査部が独立的かつ客観的な立場から監査を実施し、その結果について、取締役会、監査等委員会、代表取締役社長に報告します。内部監査の対象となるテーマは、J-SOX評価のほか、リスクの重要度に応じて複数選定します。なお、内部監査の年間計画を立案する際は、事業の規模や環境、当社が負うべき社会的責任等の変化、並びに顕在化したリスクの振り返りを踏まえて中長期的なリスクの識別と評価を行った上で、内部監査テーマの見直しを行っています。

リスクが顕在化した場合は、発生部門で重要度を判定し、対処と再発防止策を講じるとともに、重要なリスクについては発生部門を管掌する執行役員が経営会議（常勤取締役、執行役員等で構成）で報告します。報告された対処・判断に疑義があれば代表取締役社長が是正指示を行います。

なお、特に重要なリスクについては、関連する委員会への報告・相談、取締役会、監査役会への報告も、必要に応じて行われています。

中長期的なリスクの特定と評価

当社では、リスクを大きく「事業内容に係わるリスク」「企業運営に係わるリスク」「外部環境に係わるリスク」の3つに分類した上で特定し、リスクの重要性を影響の大きさと発生頻度に応じて、少なくとも毎年1回評価しております。事業等のリスクに関する具体的な内容については有価証券報告書をご覧ください。

参考 有価証券報告書(事業年度 第28期)「3【事業等のリスク】」

リスクカルチャーの醸成

従業員に向けて、認識すべきリスクとリスクについてとるべき適切な対策や行動についての社内周知や研修(eラーニングなど)を実施しており、特に情報セキュリティ及び個人情報保護に関しては年1回全ての従業員を対象として研修を実施しております。万が一故意または過失により会社に損害をこうむらせた従業員には、懲戒処分(解雇、降格、減給などを含む)を行うことを就業規則・臨時社員就業規則にて定めています。

また、リスクに関する疑問や懸念が生じた際には相談ができるよう窓口を設けております。

加えて、グループ全体のリスク管理の観点から、子会社・関連会社からの報告体制を整備するとともに、それぞれが洗い出した事業に関連するリスクとその対策状況について定期的なチェックを実施しています。

情報セキュリティ

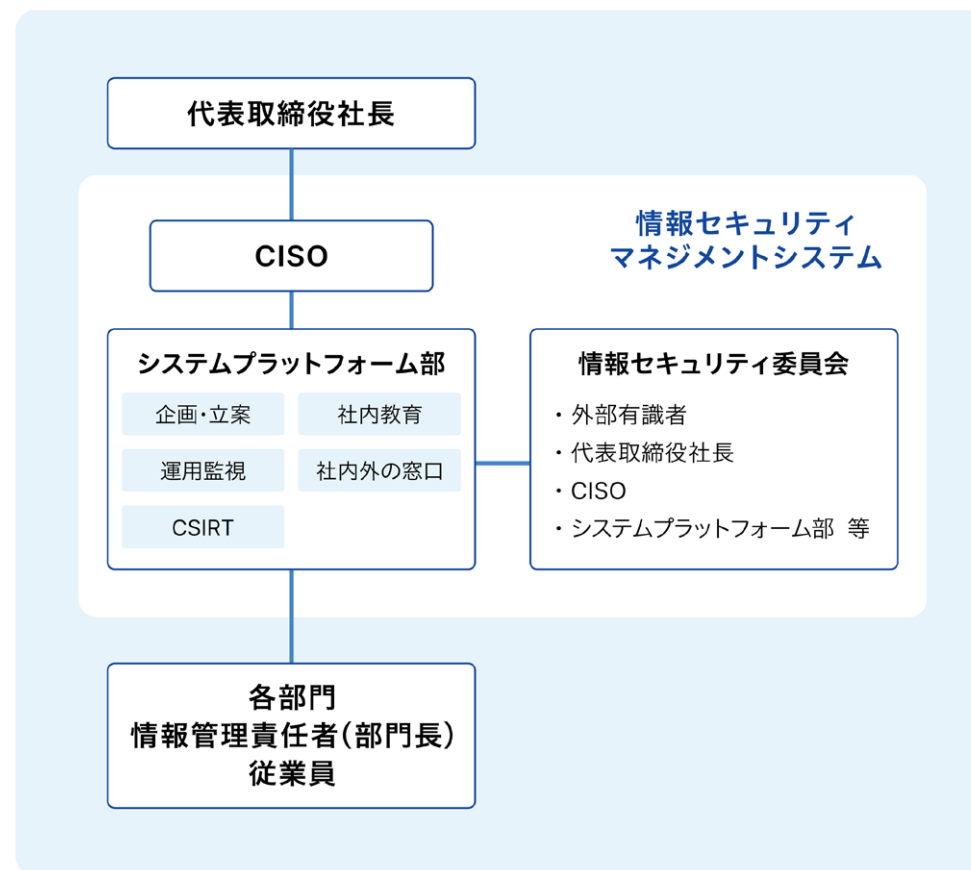
情報セキュリティへの取り組み

提供するサービスの性質上、システムのセキュリティ・開発・保守管理体制は極めて重要であり、これらの充実をさらに進めていくことが求められています。

管理体制:情報セキュリティマネジメントシステム

当社におけるセキュリティリスクへの取り組みは、情報セキュリティ担当執行役員(CISO)の監督の下、情報セキュリティ委員会の助言を得て、システムプラットフォーム部が主導します。システムプラットフォーム部は、各部門の情報管理責任者を通じて実行するとともに、その内容について随時見直しを実施しております。

- CISO (Chief Information Security Officer)
全社の情報セキュリティを統括する執行役員
- CSIRT (Computer Security Incident Response Team)
情報セキュリティに関わる社内外の連絡窓口、並びに情報セキュリティ事故の予防、検知、迅速な対応及び被害の最小化を目的としてCSIRTを情報セキュリティ室内に設置しています。
- 情報セキュリティ委員会
外部有識者、代表取締役社長、CISO、システムプラットフォーム部担当者等で構成。会社のセキュリティ対策について、評価、提案及び助言を行います。



情報セキュリティ

取り組み

従業員に対する意識向上教育

情報セキュリティ規程やその他の情報セキュリティに係る社内規則の十分な理解と遵守を目的としたセキュリティ教育を計画し、定期的を実施しています。年1回実施している全従業員向けセキュリティ研修の内容は、国内外で発生しているサイバー攻撃の事例や従業員を狙った攻撃の手口などの最新の動向をもとに、毎年、検討・アップデートしています。上記に加えて、新入社員を対象とした研修や役職者を対象とした研修、エンジニア向けの研修など、役職や職種に応じて求められる知識や具体的なアクションについてのさまざまな研修を行っています。

また研修以外にも、標的型攻撃メールへの対応や生成AIを利用する際の注意事項など、社内外の事例や働き方の変化を踏まえた対策について、従業員への周知徹底を随時／継続的に行うことで情報セキュリティに関する意識の維持・向上を促す取り組みを進めております。

サイバー攻撃への対策

インターネットに公開されているシステムについて、新規公開前、システム改修時、及び改修の有無に関わらず定期的に、第三者機関による脆弱性診断を実施しています。確認された問題はリスクの重要度により分類を行い、システムの改修や設定の見直し等の是正を図っています。

また、24時間365日体制のセキュリティオペレーションセンター(SOC)事業者が外部からのサイバー攻撃をウェブアプリケーションファイアウォール(WAF)により監視しており、異常が確認された際には当社のエンジニア部門が不正なトラフィックをブロックするなどの対応を行っています。

従業員が使用するPCについては、従来からあるばらまき型メールによるマルウェア感染等への対策のほか、昨今話題となっている標的型攻撃などの高度なマル

ウェアに対処できるよう、機械学習や振る舞い検知(挙動から悪意あるプログラムを識別する手法)を活用したマルウェア対策ソフトウェア(EDR)を導入して検知力を高めています。

インシデント対応計画・テストの実施

セキュリティ事故についての報告をするエスカレーションプロセスを明確に定義し、万が一のセキュリティ事故の発生時には役員を含めた体制で対応することとしています。また、インシデント発生時には迅速に対応・復旧できるよう、不定期でインシデント対応訓練を行うことであらかじめ決定したプロセスの確認をしています。

情報セキュリティ

個人情報

当社は、お客様よりお預かりした個人情報を保護し適切に取り扱うため、個人情報保護マネジメントシステムを策定するとともに、個人情報保護方針を定め、当社で勤務する全ての従業員に周知し、この方針に従った個人情報の適切な保護に努めております。

監理体制:個人情報保護マネジメントシステム

当社では、代表取締役社長が「個人情報保護マネジメントシステム」の方針について最高権限・承認権を持っております。

当社の個人情報保護委員会は、個人情報保護管理責任者を委員長として、個人情報保護委員会事務局及び代表取締役社長が選任した個人情報保護委員により構成されており、「個人情報保護マネジメントシステム」の運用・維持・改善活動を行っています。個人情報保護に関する従業員からの相談窓口については、個人情報保護委員会事務局が担当しております。

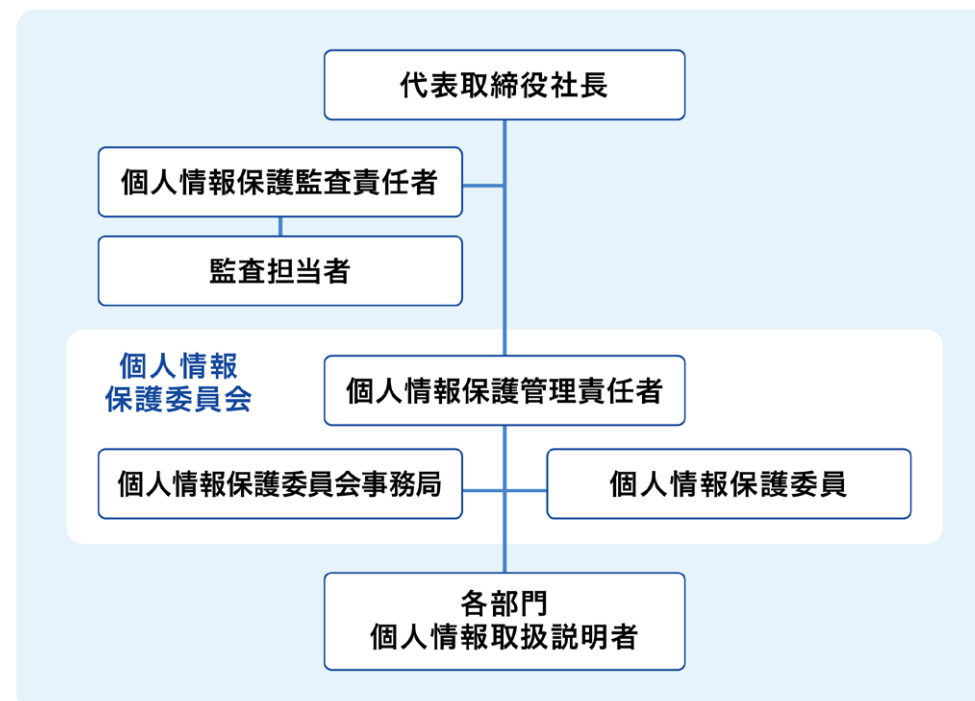
参考 方針等

「個人情報保護方針」<https://corporate.kakaku.com/privacy>

「個人情報の取り扱いについて」<https://corporate.kakaku.com/privacy/about>

個人情報の保護についての取り組みの詳細

<https://corporate.kakaku.com/sustainability/society/privacyprotection>



人事労務

多様性の確保

多様性の確保についての考え方

当社は、「コーポレート・ガバナンス基本方針」のもと、多様な人材が活躍できる環境を作り、従業員それぞれが個々の能力を最大限に発揮することで、企業価値の向上を目指すものとしています。従来から事業環境の急激な変化にも適切かつ迅速に対応できる人材の採用及び登用を実施しており、現在、これらの人材が中核として活躍しております。

今後は、このような経験や専門性を持つ人材に加えて、性別等を問わない多様な人材の採用・登用を積極的かつ継続的に行うことで、より一層、環境変化に対応する企業を目指します。

これらの目的のため、それぞれの特性や能力を最大限活かせる職場環境の整備や教育、多様なキャリアパスや働き方を促す等の取り組みを進め、新規事業の創出や組織の意思決定に活かすための人材施策を実行してまいります。

多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標

(1)女性管理職比率について

当社の従業員のうち女性が占める割合は2025年3月末時点で41.1%であり、女性管理職の比率は21.6%です。今後、キャリア開発研修等により女性従業員が管理職を目指す機会を創出するなどして、

2030年3月末には女性管理職の比率を30%以上とする目標を設定し、その実現に取り組んでまいります。

(2)中途採用について

中途採用者が当社の従業員に占める比率は86%、管理職では93%と2025年3月末時点で既に高い水準にあるため具体的な数値としての目標は定められないものの、今後も継続して、人材の確保及び人物本位の登用を行ってまいります。

(3)外国人管理職について

当社の管理職のうち外国人が占める割合は2025年3月末時点で0.4%となっており、具体的な数値としての目標は定めていないものの、グローバルな視点を持つ人材確保の必要性は認識しており、今後も成長戦略における事業拡大に応じて、外国人従業員の採用及び管理職への登用を検討してまいります。

人材育成方針と社内環境整備方針の実施状況とその開示

(1)多様な人材の採用・登用

性別等を問わない、多様な人材を求める採用活動を継続して行っております。2024年4月から2025年3月までに入社した正社員のうち女性が占める割合は33%となっております。育成においても性別等を問わず、管理職を目指す機会の創出及び登用を今後も進めてまいります。

(2)社内環境整備

当社は、育児・介護との両立のための支援制度は既にありますが、その他、個々が抱える問題に対応する制度の検討や利用促進等、さらなる制度の充実を図ってまいります。さらに、柔軟な働き方への検討を進め、休暇取得促進等によるライフワークバランスの向上への取り組みや全ての従業員がさらに活躍できる職場環境の整備に努めてまいります。

女性雇用・女性管理職

2025年3月末時点の女性の正社員は469名(全体の41.1%、前年比0.3pt増)、女性の管理職は50名(全体の21.6%、前年比4.1pt増)です。

また、採用については、当社のミッションに共感し会社の業務に貢献できる人材を、性別にかかわらず採用しています。

「性別に関係なく従業員が活躍できる環境作り」「働き方の多様化への対応推進」「育児に関する福利厚生の充実」等の取り組みを継続することによって、今後も管理職の女性比率を向上させていきます。

人事労務

障がい者雇用

2025年3月末時点の障がい者雇用率は3.0%です(法定雇用率は2.5%)。

現在は、全員が通勤を前提としない「在宅スタッフ」として国内各地において就業(通常業務を担当)しています。

働き方改革関連法への対応

同一労働同一賃金

臨時社員就業規則を改正し、休暇等の待遇を正社員と揃えるとともに賞与及び確定拠出年金の支給を開始し、さらに正社員同様、臨時社員も正社員と同等のベースアップを実施しました。

残業時間の上限規制

従前から月80時間・年間690時間を遵守するよう運用しております。

労働安全衛生

安全衛生管理体制

当社は従業員が心身ともに安全で快適に働くことのできる職場環境を維持するために、労働基準法及び労働安全衛生法に則り、社員、臨時社員及び派遣社員を対象とする「安全衛生管理規程」を定めています。なお、本規程の改廃については、代表取締役社長の承認をもって決定するものと定めています。

当社では従業員の過半数を代表する者として各事業所に「従業員代表」を選出しており、従業員代表が就業規則・安全衛生管理規程をはじめとした人事関連規程等の改正について意見できる体制を整えています。また、50名を超える事業所には、「衛生委員会」を設置しています。従業員の健康障害の防止や健康の保持増進に関する取り組みなどの重要事項について、代表で参加する従業員と一体となって調査審議を行っています。「衛生委員会」は毎月1回実施しており、職場環境の改善等も議題として取り扱うことで、従業員の健康や安全を維持するとともに、さらに働きやすい環境づくりを継続的に行っております。

従業員の健康管理

従業員の健康維持のため、全ての従業員が健康診断を受診するよう働きかけを行っています。全ての35歳以上の従業員には一日人間ドックを、年齢に関わらず全ての女性従業員に対して子宮がん検診、乳がん検診を会社負担で実施しています。

メンタルヘルス支援の推進

従業員のストレス状況や課題をより明確にし、分析をするため、厚生労働省推奨の57問よりも多い設問からなるストレスチェックを実施しています。

従業員個人のストレス度合い、業務に対する満足度、仕事での幸福度、モチベーションや目的意識などにつ

いて把握・確認しております。また、ストレスチェックの実施にあわせ、セルフケア学習プログラムを提案・提供することにより、一人ひとりに合わせた効果的な学習を促しています。

常駐産業医の体制強化

渋谷オフィスにおいては、常時労働者が1,000人を超えていることから、労働安全衛生法により1,000人超の事業所に設置が求められる事業所専属の産業医「専属産業医」の選任を行っています。専属産業医以外にも複数の産業医が勤務しており、渋谷以外のオフィスの従業員も相談が可能です。ストレスチェックの結果を踏まえたフォローも実施し、全社的な従業員の健康状態の把握と向上に取り組んでいます。

防災訓練の実施

地震等の大規模災害や火災等の緊急事態に適切に対応するため、防災マニュアルの従業員周知、防災訓練の定期的な実施のほか、帰宅困難時に備えた食料等の備蓄をしております。

有事の際には、従業員の安否情報をいち早く把握することに努め、安否確認システムを導入しております。

人事労務

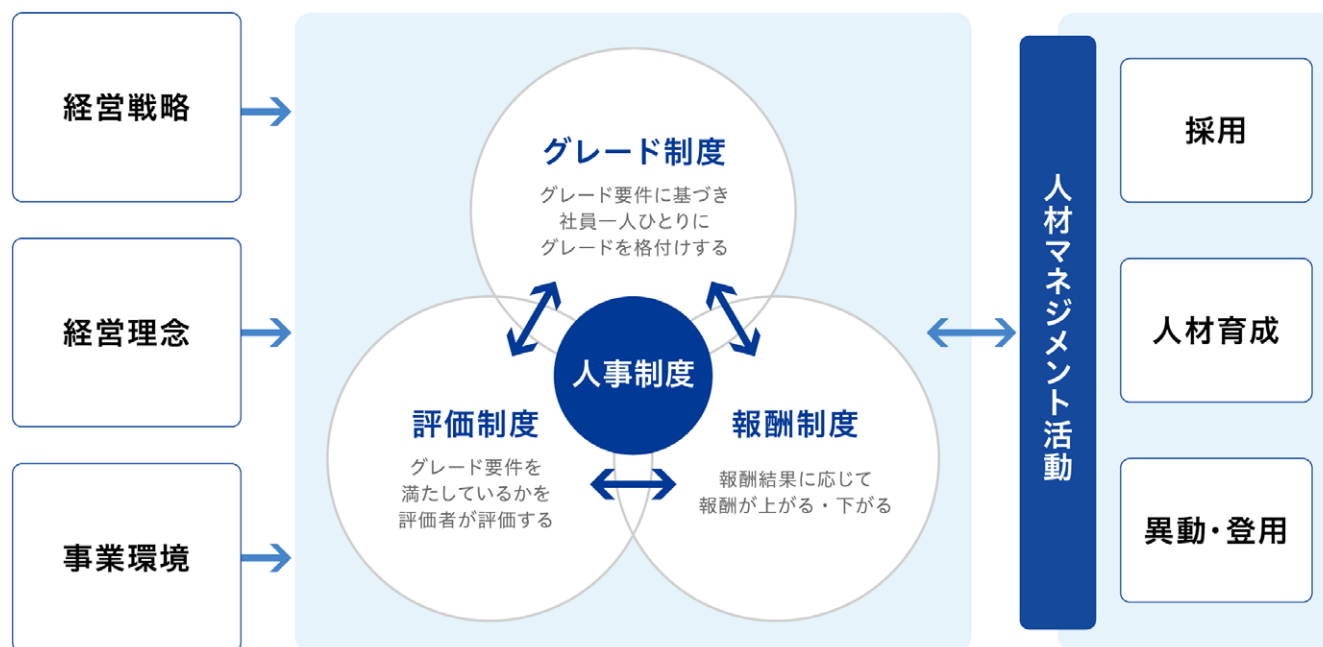
人材育成・評価制度

人材育成の考え方

会社および事業が成長していくためには、社員一人ひとりの成長が不可欠であり、「グレード要件」または「組織ミッション」を達成することが重要だと考え、会社および事業の成長を実現する中で、社員一人ひとりのステップアップと成長を目指します。

目標設定・評価

当社では、人事評価制度を活用し、社員一人ひとりの成長とキャリア形成の実現を支援することで、事業の成長に繋げております。社員の成長は、「グレード要件」や「組織ミッション」の達成に向けた取り組みと、上長からの評価・フィードバックを通じて促進されます。評価結果は、グレード変更に反映され、社員が次のグレードへと進むための指針となります。人事評価は、評価時点に在籍する全ての正社員を対象に実施しております。





育児休業・時短、介護休暇、子育て支援などの環境整備

多様なライフスタイルやライフステージの中にある従業員一人ひとりが、安心して働き続け、パフォーマンスを発揮できるよう、さまざまな制度を導入しています。

就業時間について

フレックスタイム制	10時から15時をコアタイムとする、フレックスタイム制を導入(一部職種を除く)
-----------	---

全従業員を対象とする制度の一覧

産前産後休暇	産前6週間(多胎妊娠の場合14週間)～産後8週間
出生時育児休業	出生後8週間以内に4週間(28日間)までの期間、2回まで分割して取得可能
育児休業	子が3歳に達した日の属する年度末まで取得可能
育児短時間勤務	所定労働時間を6時間又は7時間に短縮、併せて始業又は終業時間の変更、及びコアレスフレックス勤務が可能
子の看護休暇*	中学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員は、子の看護をするために1日、半日又は1時間単位で休暇を取得可能(年間10日を上限とし、内5日は有給)
所定外労働・時間外労働・深夜業の制限	中学校就学の始期に達するまでの子を用意良くする従業員は、所定外労働・時間外労働・深夜業の制限が可能
配偶者の出産に伴う特別休暇*	従業員の配偶者が出産したとき、慶事休暇が取得可能
家族手当	税扶養する18歳未満の子供1人目5,000円、2人目10,000円、3人目以降15,000円を月額で支給(対象者の制限有)
男性の育児休業説明会	育休取得の予定有無に関わらず、制度について説明
産休・育休相談窓口	安心して育児支援制度を利用できるよう専用窓口を開設
介護休暇*	対象家族1人につき1日、半日又は1時間単位で取得可能(年間10日を上限とし、内5日は有給)
介護短時間勤務	所定労働時間を6時間又は7時間に短縮、併せて始業又は終業時間の変更、及びコアレスフレックス勤務が可能
介護休業	対象家族1人につき通算93日まで取得可能
所定外労働・時間外労働・深夜業の制限	所定外労働・時間外労働・深夜業の制限が可能

*年次有給休暇とは別に制定された有給の制度となります(一定の条件があります)

Kakaku.com SUSTAINABILITY

サステナビリティについての全体的な考え

サステナブルな社会の実現のために、当社は「生活とともにある企業として、企業活動を通して経済・社会・環境の課題に取り組む」ことを基本方針とし、カカコムグループとして各領域において取り組みの対象となるマテリアリティ(重要課題)を特定しています。

マテリアリティ(重要課題)と主な取り組み

持続可能なサービスの提供	
情報セキュリティ	<ul style="list-style-type: none"> サイバー攻撃への対応 インシデント対応計画・テストの実施 従業員に対する意識向上教育
プライバシー保護	<ul style="list-style-type: none"> 個人情報保護に関する社内規定の制定 従業員に対する意識向上教育 定期的な確認及び監査の実施
サービスの品質保全	<ul style="list-style-type: none"> 運営サイトのポリシー・ガイドラインの制定 サイト運営状況の開示・報告 広告品質に関する取り組み及び認証取得
サービスを発展させる技術・研究開発の推進	<ul style="list-style-type: none"> エンジニア育成 生成AIの活用 各種カンファレンスへの協賛・セキュリティ関連団体への加盟
多様な人材の育成と活用	
労働安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> 従業員の健康管理やストレスチェック 専属産業医による予防ケアの充実 防災訓練の実施
人材育成	<ul style="list-style-type: none"> 自己学習支援制度をはじめとした研修機会の充実 目標達成と自己成長をサポートするOJT制度、1on1実施
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン	<ul style="list-style-type: none"> 育児や介護との両立を支援する制度の整備、充実 柔軟な働き方の推進 ハラスメント行為防止のための取り組み

健全な社会発展への貢献	
ITを活用した社会の健全化・効率化	<ul style="list-style-type: none"> 飲食店の業務課題解決に向けた総合DXサービスの拡大 飲食業界向けフィンテックソリューションの推進 生成AIの社会実装に向けた試み
自社メディアを活用した地域コミュニティ支援	<ul style="list-style-type: none"> 「スマイティ」による地域情報の提供(防災・教育等) 「キナリノ」「icotto」による地方の観光情報の提供
地球環境への貢献	
気候変動への対応	<ul style="list-style-type: none"> TCFD提言への対応 事業所の環境負荷の把握と低減
循環型社会への貢献	<ul style="list-style-type: none"> 自社メディアにおける中古製品関連情報やエコ・サステナブルに関する解説コンテンツの提供
生物多様性・食資源の保全	<ul style="list-style-type: none"> 環境DNAを用いた魚類調査への支援 ニホンウナギの保全活動への支援
ガバナンスの強化	
コーポレート・ガバナンス実効性の担保	<ul style="list-style-type: none"> コーポレート・ガバナンス基本方針の制定 コンプライアンス・プログラムの制定
企業倫理・人権尊重	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス体制の構築 内部通報制度
リスクマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> リスクマネジメント体制の構築 リスクカルチャーの醸成

参考 マテリアリティ(重要課題)への取り組み <https://corporate.kakaku.com/sustainability/materiality>

サステナビリティ

マテリアリティの特定プロセス

マテリアリティの特定プロセスは以下のとおりです。

なお、マテリアリティとして特定した各課題や取り組みについては、毎年、進捗状況の確認・評価の結果や社内外の環境変化を踏まえて重要度の再評価を行い、見直しを行っております。

STEP 1

課題を網羅的にリストアップ

GRIスタンダード等のガイドライン及びESG評価機関評価項目を参照しながらサステナビリティ課題を広範囲にリストアップしました。

STEP 2

課題の抽出と重要度を評価

リストアップした課題から特に関連性の高い課題を抽出し、各課題の重要度を事業に対するインパクトと社会に対するインパクトの2軸で評価し、優先順位づけを行いました。

STEP 3

重要課題の特定と妥当性の確認

重要度が高い課題をもとに、5つのテーマからなるマテリアリティをまとめ、その妥当性について経営陣の承認を経て特定しました。

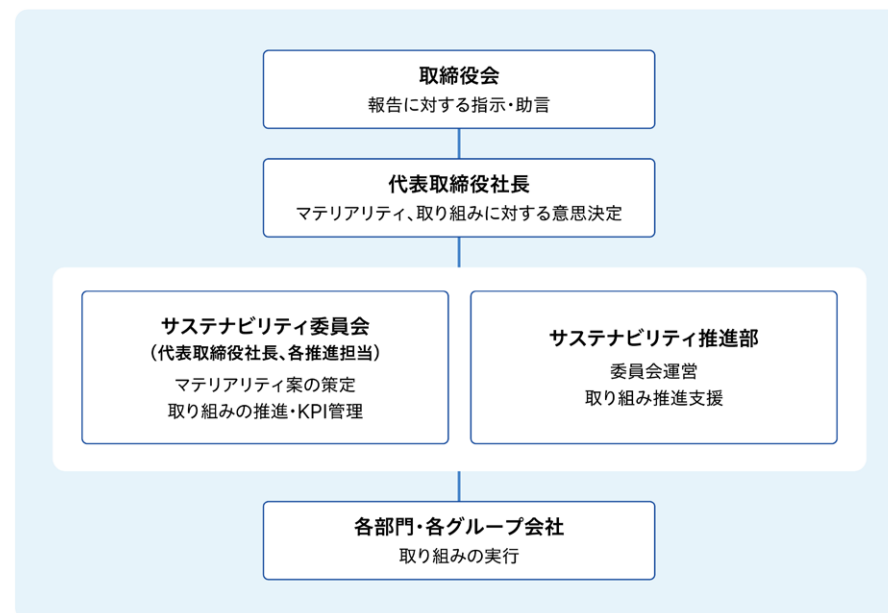


GRIスタンダード等のガイドライン及びESG評価機関の評価項目を元にサステナビリティ関連の課題を洗い出し、重要性の評価を行った上でマテリアリティを特定

推進体制

グループ全体でサステナビリティに向けた取り組みを推進するため、代表取締役社長による統括・指揮のもと、当社グループの全ての事業と機能にわたる体制をもって運営しています。

取り組みの進捗については、サステナビリティ委員会とサステナビリティ推進部がモニタリングし、代表取締役社長に報告します。なお、取り組みの全体については取締役会において報告がなされ、審議が行われる仕組みを取っています。



サステナビリティ(環境)

Kakaku.com SUSTAINABILITY 環境 Environment

当社グループは、経済成長や豊かな社会の実現は、豊かな地球環境の上に成り立つものと考えております。

事業活動に伴う環境負荷の軽減に加えて、サービスを通じた環境に関する情報発信等、環境に配慮した積極的な取り組みを行ってまいります。

参考 カカコムグループ環境基本方針
<https://corporate.kakaku.com/sustainability/environment>

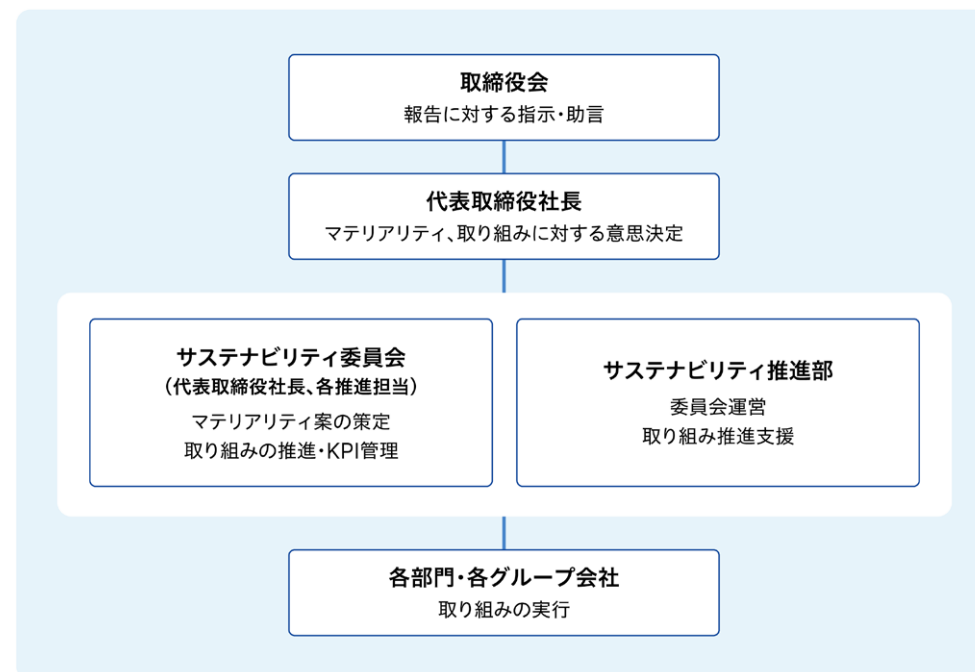
気候変動への対応

TCFD提言への対応

当社グループでは、気候変動を重要な課題のひとつとして認識し、TCFDのフレームワークに基づき、シナリオの分析、温室効果ガス排出量の把握などを行った上で、推奨項目ごとに情報開示を行っております。

ガバナンス

取締役会は、気候変動のリスクマネジメントに関する事項をはじめとする主要なサステナビリティ課題に関する行動計画等について、代表取締役社長から上程、報告を受けたものに対し、必要に応じて改善指示を行い、気候変動の対応策等について監督します。なお、代表取締役社長から取締役会への報告は、少なくとも年1回以上行っております。サステナビリティ推進部は、気候関連課題における現状確認、気候変動のリスク管理に関する事項や、課題解決に向けた協議・審議・対策を各部門と連携して行い、その結果について代表取締役社長に報告します。



サステナビリティ(環境)

戦略

当社グループ全体における気候変動の影響について、1.5°Cシナリオと4°Cシナリオ※に基づき、短期(0~1年)、中期(2~9年)、長期(10年~)の視点で、気候変動がもたらすリスクと機会の特定を行いました。

※1.5°CシナリオはNZE 2050 (IEA)、4°CシナリオはSSP5-8.5 (IPCC)を参照

2つのシナリオにおけるリスクと機会の重要度、自社に及ぼす影響詳細及び対応策は下表のとおりです。

区分			時間軸	重要度	自社に及ぼす影響	対応策
リスク	移行 リスク	政策と法	短~中期	小	温室効果ガスの排出量抑制のための規制強化に伴う炭素税の負担増加、温室効果ガス排出量開示の報告義務化に伴う対応コストの増加	グループ全体の温室効果ガス排出量を抑制するため、オフィスやデータセンター等の排出量の可視化、モニタリングの実施、省エネの推進、テナントとして入居しているオフィスのビルオーナーの方々に対しての意見交換を通じてオフィスの再生可能エネルギー移行への働きかけを行っております。
		市場	中~長期	中	環境意識の高まりによる消費行動の変化に対応できなかった際の当社サービス需要の低下	消費者の環境意識の高まりに対し、価格.comでは「環境ラベル」取得製品に関する情報の提供、エコ・サステナブル解説コンテンツの掲載等、消費行動の変化に対応した取り組みを行っています。
		評判	中~長期	中	環境課題への取り組みが消極的であるとみなされた場合の企業イメージの低下	コーポレートサイト上で気候変動関連問題を含むサステナビリティについての方針や取り組みの詳細を公開するとともに、アンケート回答やフィードバックによる評価機関とのコミュニケーションを通じて情報の開示を強化しています。
	物理 リスク	急性リスク	中~長期	大	台風や洪水、火災等の被災に伴うオフィスやデータセンターの物的被害、及び通信障害による事業活動への悪影響	リモートワークができる職場環境の整備、データセンターの分散・クラウド化、災害BCP対策の強化等による施設被害のリスクの軽減を行っています。
		慢性リスク	短~中期	中	平均気温の上昇に伴う、電力使用コストの増加・従業員の傷病者の増加	グループ全体の電力使用コストを抑制するため、オフィスやデータセンター等の電力使用量の可視化、モニタリングの実施、省エネの推進を行っています。また、専属産業医による従業員からの健康相談の対応や、健康教育の実施等、安全管理体制の強化にも力を入れています。
機会	市場、及び製品とサービス	中~長期	中	環境意識の高まりによる消費行動の変化に対応できた際の当社サービスの需要の増加	消費者の環境意識の高まりに対し、価格.comでは「環境ラベル」取得製品に関する情報の提供、エコ・サステナブル解説コンテンツの掲載等、消費行動の変化に対応した取り組みを行っています。	

サステナビリティ(環境)

リスク管理

代表取締役社長による統括・指揮のもと、当社の全ての事業と機能にわたる体制をもって運営されています。課題ごとのリスク・機会について、サステナビリティ委員会で識別及び評価したものについて、サステナビリティ推進部及びサステナビリティ委員会が共同で管理を行い、各部門で推進・対応を行っています。それらの実施状況をサステナビリティ経営推進部が代表取締役社長に報告します。なお、特に経営への影響が大きい課題・リスクについては、取締役会において報告・審議がなされる仕組みをとっています。

指標と目標

当社グループでは、気候変動対応についての指標として、温室効果ガス(GHG)排出量及び電力使用における再生可能エネルギーの割合を算定しております。スコープ1、2、3の算定結果及び電力使用量は、下表のとおりです。温室効果ガス(GHG)排出量の削減目標に関しては、今後検討を進めてまいります。

温室効果ガス排出量(t-CO₂e)※1

項目	バウンダリー	2024年度
スコープ1	単体	√6
	連結	√9
スコープ2 (マーケット基準)	単体	√1,265
	連結	√1,268
スコープ2 (ロケーション基準)	単体	√1,480
	連結	√1,628
スコープ1+スコープ2 (マーケット基準)排出量合計	単体	√1,271
	連結	√1,277
スコープ3 ※2	連結	√43,651

電力使用量(kWh)※3

項目	バウンダリー	2024年度
電力使用量	連結	√3,847,305
電力使用量のうち 再生可能エネルギー 電力使用量	連結	√378,178
電力使用量のうち 再生可能エネルギー 電力使用量の割合	連結	√10%

√で示す数値は、一般社団法人日本能率協会によりISO14064-3:2019に準拠した検証による第三者保証を受けております。

2024年度 温室効果ガス排出量 検証報告書

https://storage.googleapis.com/studio-design-asset-files/projects/XK0kd744q4/s-1x1_c9154927-1e0a-474b-8bd9-e42f6be4a3b1.pdf

※1 スコープ1及びスコープ2の算定方法:

「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」、「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出量の算定のための排出原単位データベース」及び当社作成による「GHG排出量算定手順書」

※2 スコープ3 算定対象カテゴリ:

カテゴリ1(購入した製品・サービス)、カテゴリ2(資本財)、カテゴリ3(スコープ1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動)、カテゴリ5(事業活動に伴う廃棄物)、カテゴリ6(出張)、カテゴリ7(従業員の通勤)

※3 電力の排出係数:電気事業者別調整後排出係数を使用

事業所の環境負荷軽減

グリーン購入・省エネ推進

事業活動に伴う環境負荷の低減に向けた取り組みを進めており、オフィス内使用電力量削減のための節電の全社呼びかけ、事務用品(コピー用紙等)の削減等を行っています。

サステナビリティ(環境)

社会との連携

循環型社会への貢献

省エネ・再生可能エネルギーや中古商品に関する情報の発信・提供を通じて、循環型社会の実現を目指した取り組みをしています。

取り組みの例

価格.com

- 家電・パソコンカテゴリ等でエコマークをはじめとした環境ラベル取得情報を表示
- 製品検索における環境ラベルによる絞り込み機能の提供
- エコ・サステナブルに関する解説コンテンツを設置
- 省エネ・再生可能エネルギーに関する情報の発信・提供
- 中古製品に関する情報の発信・提供

食べログ

- レストランからの情報発信を可能にするため、店舗情報ページに「環境や社会への取り組み」欄を設置
- 食べログマガジンでは「食」を通じたサステナビリティの取り組みを行うレストランを取り上げた連載を開始

キナリノ

- 環境に優しい素材を使用した製品の紹介やサステナブルな暮らしのアイデアに関する情報発信

生物多様性・食資源の保全

環境保全団体と連携を行い、環境保全活動を支援しています。

取り組みの例

環境DNAを用いた魚類調査(2020年～)

生物多様性の保全を目的に、大学と市民ボランティアが進める「環境DNA」を使った日本沿岸の魚類調査に協力。この調査は科学者が利用できるデータベースの作成に寄与するとともに、市民や従業員が身近な生態系を理解し保全方法を考えるきっかけ作りにもなっています。

参考 「環境DNAを用いた魚類調査プロジェクト」(外部サイト)
<https://www.earthwatch.jp/?product=edna>

福岡県柳川市のニホンウナギ保全活動(2022年～)

大学やボランティアと協力し、絶滅危惧種であるニホンウナギとその餌となる生物の生息調査を実施。取り組みを通じて、日本食文化の貴重な資源であるニホンウナギの保全を目指しています。

参考 「柳川のニホンウナギ」(外部サイト)
<https://www.earthwatch.jp/?product=unagi>

サステナビリティ(社会)

Kakaku.com SUSTAINABILITY

社会 Social

当社グループにとって、重要な経営資源は人であると認識しております。全ての従業員がより働きやすく、個々の力をさらに発揮できる環境づくりに向けて、引き続き注力してまいります。

同時に、サービスを安全に提供し続けるためのセキュリティ強化や、サービスをたゆみなく進化させる技術の発展に資する取り組みを続けてまいります。

人材育成

育成方針

会社および事業の持続的な成長には、社員一人ひとりの成長が不可欠です。当社では「グレード要件」や「組織ミッション」の達成を通じて、個々のステップアップと会社全体の発展を目指しています。

成長を促進する取り組み

1on1ミーティング

メンバーと上長の間での1on1ミーティングを会社として推奨しており、多くの部署で実施されています。日々の業務上の課題や疑問を相談し解決する場としてだけでなく、中長期的な目標についても対話する機会として活用されています。キャリアや目標について定期的な相談を行うことで、メンバーは自身の方向性を明確にし、自律性を高めながら持続的な成長につなげることができます。同時に、上長にとっては、メンバーの能力を引き出し、効果的なキャリア開発支援を行う貴重な機会となります。

多様な学びの機会

従業員一人ひとりのチャレンジと成長の支援、多様なキャリアパスを実現するサポート等を通じて、中長期的な当社の成長を実現するための人材施策を行っています。現在及び将来の業務で成果を上げるために必要なスキル・知識を得る機会として、画一的ではない、従業員のニーズに合った支援を実施しています。今後は支援の拡充等を図り、従業員の学習機会への投資を進めていきます。

※評価制度については、42ページをご参照ください。

新入社員 オンボーディング

階層別研修

若手社員向け:新入社員指導に必要な考え方・スキルの研修や、新任管理職向け:マネジメント研修、管理職向け:ハラスメント研修など、階層・役割に応じた研修。この取り組みにより、各階層の個々の社員の能力向上を支援するとともに、組織全体の成長を実現しています。

応募型研修

スキル・知識を得る機会として応募型研修を実施しています。研修を通じて、スキルの習得だけでなく、受講者同士のつながりを作ることで、組織横断でのシナジー創出につなげています。

自己学習支援制度

自律的な学びの支援として、全従業員を対象に、100以上のコースから希望する研修をオンラインで受講できる仕組みを導入。個々の成長テーマに応じて、スキルをタイムリーに習得することができます。

AI Excellence Meetup (社内勉強会)

AIに関する新しい知識やスキルの習得、ならびに会社としてのAI活用の方向性への理解を目的とした、社内勉強会兼交流会を定期的で開催しています。部署や職種を問わず全従業員を対象としており、サービス発展におけるAI活用などをテーマに、複数の登壇者がプレゼンテーションやパネルディスカッションを行います。毎回多様な部署から参加があり、組織を横断した知識共有や相互理解を促進する場となっています。

サステナビリティ(社会)

キャリアを選択する機会、能力を活かす機会の整備

キャリアを選択する機会

管理職のほか、高い専門性を発揮して活躍するコースも設け、従業員それぞれの能力が発揮できるキャリアパスを備えています。加えて、公募ポジションに自ら応募し、選考プロセスを経て異動が決定される社内公募制度を導入しています。多様な経験やスキルを持つ従業員と、社内のさまざまなポジションをマッチングするための仕組みです。

能力を活かす機会

年に1回、「自己申告届」「満足・共感度アンケート」を実施しています。

「業務内容」「自身の成長」「キャリア・目標とする姿」「自身と上司とのコミュニケーション」「社内でのコミュニケーション」「会社への満足(共感)度」に関する設問に、従業員は自身の活動を振り返りながら回答するとともに、率直な意見を会社に提出することもできます。この機会を通じて、従業員はセルフマネジメントに取り組み、各部門の責任者は自部門の従業員と組織の状況を定量的に把握してより良い環境づくりに取り組んでいます。

持続的なキャリア・ライフプラン形成の機会

ライフステージや働き方の多様化に対応しながら、資産形成・働く意欲・企業との一体感を高める各種制度を整備しています。

従業員持株会制度	会社からの支援として拠出額の30%に相当する奨励金を付与し、従業員が中期的なライフプランを描くための一助としています。自ら株主となることで企業とのつながりを実感し、企業価値の向上に主体的に関わる意識の醸成を図っています。
確定拠出年金制度(企業型DC)	自ら掛金や運用方法を選択できる仕組みを整えることで、将来に向けた自律的なライフプラン設計を支援しています。
ストックオプション制度	企業価値の持続的な向上に貢献した社員の成果を長期的に評価する仕組みを導入しています(一部社員対象)。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン 仕事と家庭の両立サポート

多様なライフスタイルやライフステージの中にある従業員一人ひとりが、安心して働き続け、パフォーマンスを発揮できるよう、さまざまな制度を導入しています。制度の詳細は、43ページをご参照ください。

外部評価

2020年2月に認定マーク「えるぼし」の3段階目(3ツ星)を取得しています。

※えるぼし認定:女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良である等の一定の要件を満たした企業に対する認定。

柔軟な働き方の促進

働きやすい職場環境を整備する一環として、柔軟な働き方の実現を目指し、フレックスタイム制や在宅勤務制度を導入しています。自主的な時間管理の幅を広げ、

働く場所を柔軟に選択できるようにすることで、業務の効率化や主体的な取り組みを促し、業務生産性の向上にもつながっています。また、柔軟な働き方の推進を通じて計画的な有給休暇取得にもつながっています。

さらに、ライフステージの変化に合わせた働き方を選べるよう育児・介護のための短時間勤務を採用しているほか、パートタイム雇用を実施して多様なライフスタイルに合わせた就業機会を提供しています。

ハラスメント行為防止への取り組み

「就業規則」においてセクシャルハラスメントやパワーハラスメント等の職場環境を悪化させる行為を禁止しており、重大な場合には懲戒処分を行うことを明記しています。また「コンプライアンス・プログラム」においてもハラスメントを起こさない職場環境の醸成を当社の基本的な倫理基準の一つとして掲げるとともに、その実現のために、「職場におけるハラスメントに関する相談窓口」を人事部管轄のもと設置しており、全ての従業員を対象としたハラスメント防止に関する研修を行っています。

内部通報制度ではセクシャルハラスメント、パワーハラスメントをはじめとした職場環境を悪化させる行為を通報対象としており、報告・相談された内容は内部通報制度のエスカレーションプロセスに則って、是正措置等が行われます。

参考 コンプライアンス・プログラム
<https://corporate.kakaku.com/company/governance>
内部通報制度
<https://corporate.kakaku.com/sustainability/governance/ethics>
カスタマーハラスメントに対する基本方針
https://storage.googleapis.com/studio-design-asset-files/projects/XK0kd744q4/s-1x1_9b112c1e-a760-4ecd-8aab-e2fef645991d.pdf

サステナビリティ(社会)

多様性の確保についての考え方

当社は、「コーポレート・ガバナンス基本方針」のもと、多様な人材が活躍できる環境を作り、従業員それぞれが個々の能力を最大限に発揮することで、企業価値の向上を目指すものとしています。従来から事業環境の急激な変化にも適切かつ迅速に対応できる人材の採用及び登用を実施しており、現在、これらの人材が中核として活躍しております。

今後は、このような経験や専門性を持つ人材に加えて、性別等を問わない多様な人材の採用・登用を積極的かつ継続的に行うことで、より一層、環境変化に対応する企業を目指します。

これらの目的のため、それぞれの特性や能力を最大限活かせる職場環境の整備や教育、多様なキャリアパスや働き方を促す等の取り組みを進め、新規事業の創出や組織の意思決定に活かすための人材施策を実行してまいります。

多様性の確保について取り組みなどの詳細は、40ページをご参照ください。

労働安全衛生

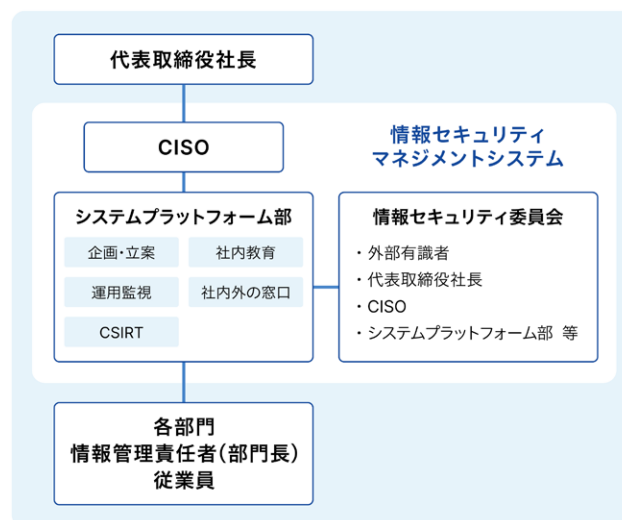
従業員が心身共に安全で快適に働くことのできる職場環境を維持するため、労働基準法及び労働安全衛生法に則り、社員、臨時社員及び派遣社員を対象とする「安全衛生管理規程」を定めています。また、50名を超える

事業所には「衛生委員会」を設置しています。

労働安全衛生についての管理体制及び取り組みの詳細は、41ページをご参照ください。

情報セキュリティ

提供するサービスの性質上、システムのセキュリティ・開発・保守管理体制は極めて重要であると考えております。当社では、情報セキュリティポリシーのもと、情報セキュリティに係る社内規則を制定し、重要な秘密情報の漏洩・不正な利用など規程に違反する行為があった際には、言及・懲戒解雇などの処分の対象となることを定めています。十分な理解と遵守を目指してセキュリティ教育や外部の事業者による監査の実施など、セキュリティリスクへのさまざまな対策を行っております。



外部機関との連携

情報セキュリティに関する新たな脅威やインシデント（不測の事態）に対応するため事業者団体に加盟し、継続的な技術動向の把握に取り組んでいます。

今後も外部機関との情報共有や連携を通じ、自社のさらなるセキュリティ強化とインシデントの早期検知・対応の迅速化を図ってまいります。

日本コンピュータセキュリティインシデント対応チーム協議会

コンピュータセキュリティインシデントの発生に適切に対処するため、同じような状況や課題を持つCSIRTによる緊密な連携体制の実現を目指しながら、共通の問題を解決する場を設けることを目的として設立された協議会です。

当社は、同協議会が運営する複数のワーキンググループに参加し、インシデントの効果的な再発防止策に関する事例を基にした分析や、情報セキュリティ活動に関連する国内法や判例の理解、情報発信など社会全体のセキュリティ向上につながる活動を、協議会に参加するさまざまな事業者のCSIRTとの協働によって行っております。

情報セキュリティについての取り組みの詳細は、37ページをご参照ください。

サステナビリティ(社会)

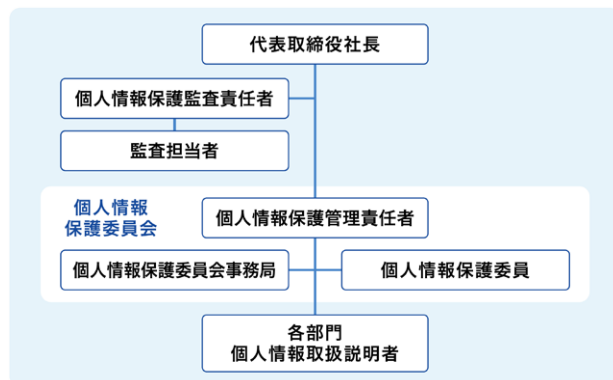
プライバシーの保護

お客様及び当社に関わる方よりお預かりした個人情報を保護し適切に取り扱うため、「個人情報保護マネジメントシステム」を策定するとともに、「個人情報保護方針」を定め、当社で勤務する全ての従業員に周知し、この方針に従った個人情報の適切な保護に努めています。

個人情報保護マネジメントシステム

当社では、代表取締役社長が「個人情報保護マネジメントシステム」の方針について最高権限・承認権を持っております。

当社の個人情報保護委員会は、個人情報保護管理責任者を委員長として、個人情報保護委員会事務局及び代表取締役社長が選任した個人情報保護委員により構成されており、「個人情報保護マネジメントシステム」の運用・維持・改善活動を行っています。個人情報保護に関する従業員からの相談窓口については、個人情報保護委員会事務局が担当しています。



参考 方針等

「個人情報保護方針」<https://corporate.kakaku.com/privacy>
「個人情報の取り扱いについて」
<https://corporate.kakaku.com/privacy/about>
個人情報の保護についての取り組みの詳細
<https://corporate.kakaku.com/sustainability/society/privacyprotection>

品質保全・向上

サービスの品質保全

当社グループではサービス品質の維持を図るため、各サービスにポリシーや運用ルール等を設け、ユーザーや掲載事業者向けに周知しています。

各サービスにおける品質保全の取り組み

価格.com

- ユーザーに安心してご利用いただくため、利用規約及びメッセージを掲載
- コミュニティ(クチコミ・レビュー)管理の取り組みと実施状況を開示

食べログ

- 口コミ・ランキングに対する取り組みを食べログ運営ポリシーとして掲載
- 健全なコミュニティサイト運営のためのルールとして口コミガイドラインを掲載
- 点数の算出方法や考え方、不正対策について公開

求人ボックス

- ユーザーに安心・安全な求人情報を提供するため、掲載事業者に対して求人掲載における禁止事項を記載したガイドラインを公開

スマイティ

- 物件情報の精度向上に努めるため、違反物件申告ページを設置
- おとり物件排除に向けた取り組みを公開

参考 各サービスにおける品質保全についての取り組みの詳細

<https://corporate.kakaku.com/company/sustainability/society/preservationimprovement>

広告品質に関する取り組み

当社グループが取り扱うさまざまなデジタル広告に関して、お客様に安全に・安心してサービスをご利用いただけるよう品質保全に努め、2021年10月に「JICDAQ(一般社団法人デジタル広告品質認証機構)」より、ブランドセーフティ認証及び、無効トラフィック対策認証を取得いたしました。

JICDAQ(一般社団法人デジタル広告品質認証機構)

デジタル広告が、生活者や企業、そして社会にとって有益であることを願い、デジタル広告市場が健全に発展することを目指して立ち上がった認証機構。広告品質に係る業務プロセスの基準を定め、事業者の登録・検証・認証を行っています。ブランドセーフティ認証と無効トラフィック対策認証の2つの分野がJICDAQ認証の対象(2021年10月時点)であり、共に認証を取得しています。

参考 広告品質に関する取り組みと諸規定

<https://corporate.kakaku.com/adpolicy>

サステナビリティ(社会)

サービスを発展させる技術・研究開発の推進 エンジニア育成

担当サービスに合わせた技術研修に加えて、個々のスキルや経験に応じた教育を行っており、優秀なエンジニアを育てることに注力しています。新たな技術に関するテックミーティング、各チームでの勉強会・情報共有も頻繁に行っており、成長できる環境が整っています。また、スキルや知識を発信することで事業と社会双方の成長に貢献できると考えており、社外イベントでの登壇、技術ブログを通じた情報発信も行っています。

• AI Excellence Meetup

AIに関する新しい知識やスキルの習得、ならびに会社としてのAI活用の方向性への理解を目的とした、社内勉強会兼交流会を定期的に開催しています。部署や職種を問わず全従業員を対象としており、サービス発展におけるAI活用などをテーマに、複数の登壇者がプレゼンテーションやパネルディスカッションを行います。毎回多様な部署から参加があり、組織を横断した知識共有や相互理解を促進する場となっています。

• Tabelog Tech Meeting

食べログ開発本部のエンジニア全員を対象とした、技術や知識を15分程のプレゼンテーション形式で共有・発信する会議(隔週で開催)。横断的な知見や技術の共有、新しい技術によって今後の開発業務

がどう変化するのか等、幅広いテーマを扱っています。毎回約170人が参加するなど、部署を横断したコミュニケーションの場となっています。

• カカコムTech Blog

カカコムのエンジニアが日々の業務で得た知見や技術的課題への取り組みを共有する場。エンジニアがどのような環境や組織で何を考え、どこを工夫して開発し、どのような成果を上げたのか、そこにどんな学びがあったのかを社外に発信することによって、エンジニアコミュニティに貢献する文化を強く根付かせることを目的としています。

• Tabelog Tech Blog

技術的課題に対する取り組みやプロダクト開発の試行錯誤で得た学びなど、食べログの開発にまつわるさまざまな情報を発信するブログ。エンジニアだけでなくデザイナーやプロダクトマネージャーも執筆し、会社に根付く「ユーザーファースト」の価値観のもと、食べログが目指していることや、そのための取り組みを発信しています。

新たな技術への具体的取り組み

生成AIの進化による検索や情報収集の変化を見据え、試験的な導入を通じて既存サービスの改善や新規サービスの開発に活かすよう取り組んでいます。

また、パートナー企業との協業を通じて新たな付加価値の創造とその社会実装を目指しています。

• AIエディタの全エンジニアへの導入

開発体制の強化とサービス品質のさらなる向上を目的に、Anysphereが開発・提供する、AI機能を組み込んだ次世代のコードエディタ「Cursor」を当社の全エンジニア約500人に導入しました。

• AIエージェントによる新たな検索・予約体験

OpenAIが提供するAIエージェント「Operator」のリリース・プレビューに、食べログが参加しました。食べログが持つ飲食店情報と、Operatorの対話機能を組み合わせることで、ユーザーの要望に即した店舗提案や予約サポートなど、より利便性の高い体験の実現を目指しています。

各種カンファレンスへのスポンサード・セキュリティ関連団体への加盟

技術発展と技術コミュニティ活性化への貢献を目的とし、各種協賛や業界団体への加盟を通じて、支援等に取り組んでいます。

• 一般社団法人セキュリティ・キャンプ協議会

• 一般社団法人日本CTO協会

• RubyKaigi

• iOSDC Japan

• DroidKaigi

• PHPカンファレンス

• Developers Summit

Kakaku.com SUSTAINABILITY

ガバナンス Governance

当社グループは、株主をはじめ、顧客、取引先、従業員ひいては社会全体との共栄を目指すと考えており、各ステークホルダーとの関係強化及び経営統治機能の充実を図ることを経営上の最重要項目と位置付けております。今後も社会環境の変化や、法令等の施行・改定に応じてコーポレート・ガバナンスの実効性を高めるために必要な見直しを行っていく方針です。

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方、コーポレート・ガバナンスシステム、コーポレート・ガバナンスの実効性を高めるための取り組みについては12ページをご参照ください。

リスクマネジメント

リスクの顕在化を回避・抑制する取り組み、リスクが顕在化した場合の対処、及びそれら全般を管理する体制、リスクについて取るべき適切な対策や行動についての研修等については、18ページをご参照ください。

企業倫理・人権尊重

当社グループの役職員が遵守すべき基本的な倫理基準及び行動指針、コンプライアンス体制の整備・強化、コンプライアンス意識の醸成のための継続した研修体制などについては、17ページをご参照ください。

サステナビリティ

社会貢献活動

災害復興支援

災害の多い日本において、自然災害にレジリエントな社会への貢献を目指しています。

取り組みの例

- 東日本大震災復興支援の継続的な実施をはじめ、震災その他の災害からの復興支援の実施
- 寄付型自販機を通じた、社内設置自販機の売上に応じた防災林の植林支援
- 「東北ユースオーケストラ」の活動支援を通じた、被災地復興への貢献

ボランティア休暇制度

当社は、社員がボランティア活動を通じて社会に貢献することを支援するため、年次有給休暇とは別の有給休暇(年3日間)を取得できる制度を設けています。

Annual Report 2024-2025

DATA集

連結子会社・従業員数

連結子会社（2025年3月31日時点）

名称	住所	資本金又は 出資金(百万円)	主要な事業の内容	議決権の所有又は 被所有割合(%)
(株)カカクコム・インシュアランス ^{(注)1}	東京都港区	105	保険代理店業務	100.0
(株)エイガ・ドット・コム	東京都千代田区	26	総合映画情報サイト『映画.com』運営等	70.0
(株)タイムデザイン ^{(注)1}	東京都渋谷区	307	ダイナミックパッケージ事業	87.1
(株)webCG	東京都渋谷区	10	自動車専門サイト『webCG』『mobileCG』の運営等	66.5
(株)LCL	東京都渋谷区	50	高速バス比較サイト『バス比較ナビ』の運営等	100.0
その他2社				

注 1. 特定子会社に該当しております。

参考 持分法適用会社、その他の関係会社の状況は有価証券報告書をご参照ください。（事業年度 第27期）「第一部【企業情報】第1【企業の概況】4【関係会社の状況】(2)及び(3)」

従業員数（2025年3月31日時点）

セグメントの名称	従業員数(連結)単位:名	従業員数(単体)単位:名
合計	1,381 (318)	1,140 (301)

注 従業員数は就業人員であり、臨時従業員数は年間の平均人員を()にて外数で記載

株主の状況、還元等

株式の状況

当社の2025年3月31日現在における発行済株式総数は198,218,300株であり、その所有者別の状況に関しては以下のとおりです。

区分	株式の状況(1単元の株式数100株)								単元未満株式の状況(株)
	政府及び地方公共団体	金融機関	金融商品取引業者	その他の法人	外国法人など		個人その他	計	
					個人以外	個人			
株主数(人)	-	29	30	54	354	52	8,815	9,334	-
所有株式数(単元)	-	359,200	42,136	766,514	731,188	268	82,583	1,981,889	29,400
所有株式数の割合(%)	-	18.12	2.13	38.68	36.89	0.01	4.17	100.00	-

注 自己株式486,331株は、「個人その他」に4,863単元及び「単元未満株式の状況」に27株を含めて記載しております。

大株主の状況

当社の2025年3月31日現在における大株主の状況は、以下のとおりです。

株主名	持株数	持株比率
株式会社デジタルガレージ	40,917,700	20.69
KDDI株式会社	35,016,000	17.71
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	23,960,100	12.12
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	8,440,600	4.27
ステート ストリート バンク アンド トラスト カンパニー 505001	7,308,892	3.7
ビーエヌワイエム アズ エージェンティ クライアンス 10 パーセント	3,219,362	1.63
RBC IST 15 PCT NON LENDING ACCOUNT - CLIENT ACCOUNT	2,894,034	1.46
ビーエヌワイエム アズ エージェンティ クライアンス ノン トリーティージェャスデツク	2,263,468	1.14
ジェーピー モルガン チェース バンク 380055	2,117,027	1.07
ザ バンク オブ ニューヨーク メロン 140044	1,939,760	0.98

注 持株比率は、自己株式(486,331株)を控除して計算しております。

株主還元の方針

当社は、企業価値の長期継続的な創出・向上が株主利益貢献の基本であるとの認識のもと、株主の皆様への継続かつ適正な利益還元と将来の事業展開と経営体質の強化をとともに実現するため、既存事業の運営及び成長投資に必要な資金を手元に残し過剰な内部留保は株主の皆様へ還元するという方針に則り、各期の連結業績、配当性向及び内部留保を総合的に勘案し、配当(年2回)及び自己株式の取得(機動的)を行っております。配当、自己株式取得及び消却の実績は以下のとおりです。

配当	中間配当	期末配当	配当性向(連結)
2019年3月期	18円	18円	45.2%
2020年3月期	20円	20円	45.3%
2021年3月期	20円	20円	70.0%
2022年3月期	20円	20円	57.4%
2023年3月期	20円	20円	50.4%
2024年3月期	23円	23円	50.9%
2025年3月期	25円	25円(30円)	49.3%(78.9%)
2026年3月期(予想)	25円	25円	52.0%

※2025年3月期につきましては、普通配当50円と特別配当30円を合わせて1株当たり80円となり、配当性向は78.9%。特別配当を除いた場合、1株当たりの配当金は50円、配当性向は49.3%となりました。

自己株式の取得

	取得株式数	取得価額
2019年3月期	1,355,000株	2,999,825,596円
2020年3月期	2,856,500株	7,999,928,776円
2022年3月期	1,423,800株	4,999,800,476円
2023年3月期	3,518,200株	7,999,914,791円
2024年3月期	3,544,700株	5,999,874,822円
2025年3月期	-	-

※2021年3月期につきましては、新型コロナウイルスの感染拡大により先行きが不透明であり、実施を見送りました。2025年3月期につきましては、特別配当を行ったため、自己株式の取得は見送りました。

自己株式の消却

	消却株式数
2019年3月期	1,100,000株
2020年3月期	2,800,000株
2022年3月期	1,423,800株
2023年3月期	3,518,200株
2024年3月期	3,544,700株
2025年3月期	-

サステナビリティデータブック

本資料における「FY (Fiscal Year)」は、当社の会計年度(4月1日～翌年3月31日)を指します。
例: FY25/3 = 2024年4月1日～2025年3月31日

2025年8月28日時点

社会

項目	範囲	単位	FY22/3	FY23/3	FY24/3	FY25/3	
従業員の状況							
社員数 ※1	男性	単体	人 (%)	594 (61.2%)	632 (59.7%)	669 (59.2%)	671 (58.9%)
	女性			377 (38.8%)	427 (40.3%)	461 (40.8%)	469 (41.1%)
	合計(単体)			971	1,059	1,130	1,140
	合計(連結)	連結	人	1,238	1,361	1,381	1,381
臨時雇用社員 ※2	単体	人	222	238	283	301	
年代別社員数	30歳未満	単体	人	227	254	255	212
	30～39歳			472	496	540	561
	40～49歳			248	272	289	306
	50歳以上			24	37	46	61
	合計			971	1,059	1,130	1,140
平均年齢	単体	歳	35.8	36.0	36.3	36.9	
平均勤続年数	男性	単体	年	5.8	5.8	6.2	6.7
	女性			4.5	4.7	5.2	5.8
	全体			5.3	5.3	5.8	6.3

※1 株式会社カカコムに在籍の社員に加え、受入出向社員を含む該当年度末(3月31日時点)の人員数。ただし社外への在籍出向者は含めず。
※2 契約社員、アルバイト(フルタイム)の該当年度の年間平均人員数。

項目	範囲	単位	FY22/3	FY23/3	FY24/3	FY25/3	
採用・離職							
新規採用数 (新卒・中途) ※1	男性	単体	人 (%)	94 (53.4%)	99 (56.9%)	92 (59.4%)	68 (67.3%)
	女性			82 (46.6%)	75 (43.1%)	63 (40.6%)	33 (32.7%)
	合計			176	174	155	101
離職率 ※2	男性	単体	%	-	-	-	8.6%
	女性			-	-	-	5.1%
	合計			9.1%	7.7%	6.8%	7.2%

※1 該当年度内における新卒採用と中途採用を合わせた新規採用数。
※2 該当年度初(4月1日時点)に在籍する社員数に対する、該当年度中の離職者数の割合。

労働安全衛生						
平均残業時間 ※1	単体	時間/人	-	-	-	23.2
年次有給休暇取得率	単体	%	-	-	-	86.7%

※1 管理監督者・裁量労働者・短時間勤務者・月中退職者を除き算出。

エンゲージメント						
満足・共感度アンケートの回答率 ※1	単体	%	-	-	90.7%	84.7%
満足度が高い社員の割合 ※2	単体	%	-	-	87.5%	86.7%

※1 該当年度中に正社員(部長以下が対象)向けに1度実施する任意での調査に対する回答割合。
※2 満足・共感度アンケートにて「総合的な会社への満足(共感)度」を問う設問において、肯定的な回答をしている社員の割合。

報酬							
平均年間給与 ※1	単体	千円	6,795	6,845	7,051	7,204	
男女間賃金差異 ※2	全労働者	単体	%	-	73.2%	74.5%	75.1%
	正社員			-	77.7%	78.4%	78.3%
	パート・有期社員			-	94.8%	94.1%	93.9%

※1 該当年度における社員(在籍出向者含む。但し、欠勤控除者は該当年度の対象から除く)の年間給与(賞与、基準外賃金も含む)の平均。
※2 該当年度の、各雇用形態における男性の賃金に対する女性の賃金の割合。「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出。

サステナビリティデータブック

本資料における「FY (Fiscal Year)」は、当社の会計年度(4月1日～翌年3月31日)を指します。
例: FY25/3 = 2024年4月1日～2025年3月31日

2025年8月28日時点

社会							
項目	範囲	単位	FY22/3	FY23/3	FY24/3	FY25/3	
ダイバーシティ							
女性管理職比率	部長クラス以上	単体	人 (%)	9 (12.0%)	9 (11.4%)	9 (11.3%)	9 (10.8%)
	課長クラス			20 (16.9%)	23 (19.3%)	28 (21.4%)	41 (27.7%)
	全体			29 (15.0%)	32 (16.2%)	37 (17.5%)	50 (21.6%)
部門別構成比	エンジニア部門 ※1	単体	%	26.0%	26.1%	27.2%	27.6%
	うち女性比率 ※2			12.4%	12.1%	12.7%	13.1%
	事業部門 ※3			50.9%	49.5%	51.7%	53.2%
	うち女性比率 ※4			46.2%	46.1%	49.9%	49.4%
	その他部門 ※5			23.1%	24.4%	21.1%	19.2%
	うち女性比率 ※6			50.7%	57.6%	52.5%	58.4%
外国人社員比率	管理職	単体	%	-	-	-	0.4%
	全体			-	-	-	1.9%
障がい者雇用率 ※7		単体	%	3.4%	3.3%	3.0%	3.0%
育児休業取得率	男性 ※8	単体	%	39.3%	50.0%	50.0%	89.2%
	女性 ※9			87.0%	93.8%	88.6%	91.1%
育児休業復帰率 ※10	男性	単体	%	-	-	-	100.0%
	女性			-	-	-	93.1%

※1 該当年度末(3月31日時点)におけるエンジニアの割合。
 ※2 該当年度末(3月31日時点)におけるエンジニア部門の女性社員割合。
 ※3 該当年度末(3月31日時点)における事業部門に在籍する人数割合(エンジニア除く)。
 ※4 該当年度末(3月31日時点)における事業部門の女性社員割合。
 ※5 該当年度末(3月31日時点)におけるエンジニア部門・事業部門を除いた割合。
 ※6 該当年度末(3月31日時点)におけるエンジニア部門・事業部門を除いた部門の女性社員割合。
 ※7 厚生労働省「障がい者の雇用の促進等に関する法律」に基づく算出方法と同様の方法で、該当年度末(3月31日時点)を基準日として算出。
 ※8 該当年度中に配偶者が出産した直接雇用社員(受入出向者は含まず、在籍出向者を含めて算出)のうち、育児休業を取得した割合。
 ※9 該当年度中に産前産後休暇の取得を開始した直接雇用社員(受入出向者は含まず、在籍出向者を含めて算出)のうち、育児休業を取得した割合。
 ※10 該当年度中に育児休業を終了した直接雇用社員の内、復帰した割合。

環境							
項目	範囲	単位	FY22/3	FY23/3	FY24/3	FY25/3	
温室効果ガス排出量 ※1							
スコープ1	単体	t-CO2e	√5	√6	√6	√6	
	連結		-	√9	√9	√9	
スコープ2(マーケット基準)	単体	t-CO2e	√1,402	√1,012	√815	√1,265	
	連結		-	√1,101	√864	√1,268	
スコープ2(ロケーション基準)	単体	t-CO2e	√1,424	√1,305	√1,103	√1,480	
	連結		-	√1,485	√1,268	√1,628	
スコープ1+スコープ2 (マーケット基準)排出量合計	単体	t-CO2e	1,407	√1,018	√821	√1,271	
	連結		-	√1,110	√873	√1,277	
スコープ3 排出量合計 ※2		連結	t-CO2e	-	-	-	√43,651
エネルギー使用量							
電力使用量	総量	連結	kWh	-	√3,421,576	√2,891,945	√3,847,305
	うち再エネ電力使用量			-	√893,386	√762,833	√378,178
	再エネ比率			-	√26%	√26%	√10%

※1 √で示す数値は、一般社団法人日本能率協会によりISO14064-3:2019に準拠した検証による第三者保証を取得済み。
 ※2 スコープ3 算定対象カテゴリ: カテゴリ1(購入した製品・サービス)、カテゴリ2(資本財)、カテゴリ3(スコープ1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動)、カテゴリ5(事業活動に伴う廃棄物)、カテゴリ6(出張)、カテゴリ7(従業員の通勤)

サステナビリティデータブック

本資料における「FY (Fiscal Year)」は、当社の会計年度(4月1日～翌年3月31日)を指します。
例: FY25/3 = 2024年4月1日～2025年3月31日

2025年8月28日時点

ガバナンス

項目	単位	2025年3月31日時点	
機関構成			
組織形態		監査役会設置会社	
取締役に関する事項			
定款上の取締役の人数	人	11	
定款上の取締役の任期	年	1	
取締役会の議長		取締役社長	
取締役の人数	人数	人	9
	うち女性	人	1
	女性比率	%	11.1%
社外取締役の人数	人数	人	4
	うち女性	人	0
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	人数	人	3
	うち女性	人	0
平均在任年数	年	6.4	
監査役に関する事項			
定款上の監査役の数	人	5	
監査役の数	人数	人	3
	うち女性	人	1
社外監査役の数	人数	人	2
	うち女性	人	1
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	人	2	

項目	単位	FY25/3	
取締役会の状況			
取締役会開催数	回	17	
出席率	社内取締役	%	100%
	社外取締役	%	99%
	社外監査役	%	100%
パフォーマンス評価実施有無		実施済	
報酬			
取締役(社外取締役を除く)の報酬	総額	百万円	234
	支給人数 ※1	人	5
社外取締役の報酬	総額	百万円	28
	支給人数 ※2	人	4
監査役(社外監査役を除く)の報酬	総額	百万円	21
	支給人数	人	1
社外監査役の報酬	総額	百万円	17
	支給人数	人	2
報酬等の総額が1億円以上である者の報酬額	百万円	100	
コンプライアンス			
コンプライアンス関連研修受講率	連結	%	99.6%

※1 取締役(社外取締役を除く)の1名は無報酬のため、取締役の支給人数から除いた数値。

※2 社外取締役の2名は無報酬のため、社外取締役の報酬の支給人数から除いた数値。

Annual Report 2024-2025

kakaku.com