



株式会社プロトコーポレーション

統合報告書

2024



挑戦を未来の力に

統合報告書 2024

目次

-
- トップメッセージ 04
- PROTOについて 06
- サステナビリティ 14
- 気候変動 16
- 人的資本、多様性 18
- コーポレート・ガバナンス 22
- 財務情報 26
- 財務戦略 28
- 株式情報 29
- 会社情報 30

編集方針

当社グループは、顧客・従業員・株主・投資家・取引先・行政・地域社会などのステークホルダーに対する利益の最大化を常に意識した経営を心掛けており、その結果が当社の社会的存在価値の向上に繋がるものと考えております。「統合報告書2024」では、当社グループの企業価値向上に向けた取り組みをお伝えし、新たな対話の機会を創出することを目的として発行しています。よりよい暮らしを築く知恵となる、そんな価値ある情報を皆様にお届けするために、私たちは挑戦を続けています。

対象期間

2024年3月期(2023年4月1日～2024年3月31日)を対象としていますが、最新情報を提供する重要性を鑑み、必要に応じて当期間の前後についても言及しています。

対象組織

株式会社プロトコーポレーション及びそのグループ企業を対象としていますが、一部株式会社プロトコーポレーションのみの記述なども含まれます。

将来予測

本資料で提供されているIR情報には、将来の見通しに関する情報が含まれています。これら歴史的事実以外の情報は、当社グループが属する業界の競争、市場、諸制度に係るリスクや不確実性による影響を受ける可能性があります。その結果、当社が現時点で把握可能な情報から判断した仮定及び推測に基づく見込みは、将来における実際の成果及び業績とは異なる場合があります。ご承知おきください。

トップメッセージ

株主・投資家の皆様へ

これからの10年で、私たちを取り巻くモビリティ環境は一変します。

ガソリン車は、多様なカーボンニュートラル車へ。

個人所有は、共有や共用へ。

時代が大きく変わるとき、企業の真価が問われます。

当社は、中古車・新車・整備、二輪、各事業領域における車両データやユーザーデータの

蓄積・活用を進め、マスター、データ、AIを軸とした新たなサービスを創出し、

激変する環境にいち早く対応します。

これからも、「夢と感動 楽しい!」の追求を通じて、

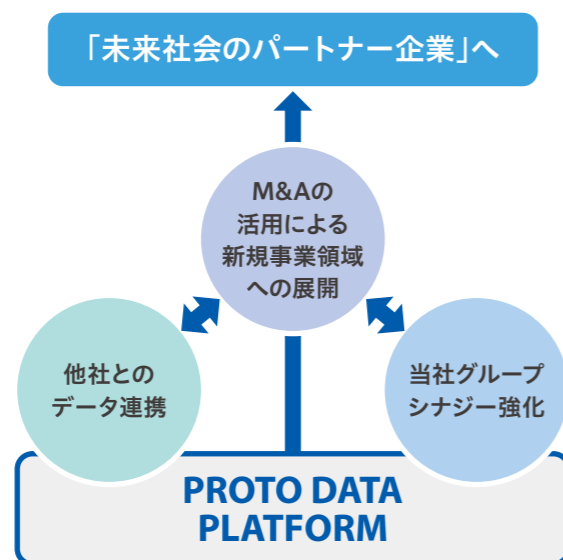
新しい時代の「モビリティスタイル・パートナー」へ。

そして、世の中に新たな価値を生み出し、

真に社会から選ばれる「未来社会のパートナー企業」へ。

当社は、企業目標として「チェンジング・カンパニー」を掲げ、

全社一丸となって企業目標を実現してまいります。



“挑戦を未来の力に変える”

これは、今までとは違う発想や枠組みで物事を捉え、

今までにない新しい価値を世の中に創造すること。

私たちプロトは、そう考えています。

だからこそ、目先の利益のためではなく、社会課題の解決や夢の実現につながる、

人々の感情を動かせる、そんな挑戦に私たちはこだわっていきたい。

これからも「夢と感動 楽しい!」の追求を通じて、世の中に新たな価値を生み出し、

真に社会から選ばれる「未来社会のパートナー企業」を目指してまいります。

**挑戦が強みを磨き、進化を進めます。
— 挑戦こそが進化 — です。**



代表取締役社長

神谷健司

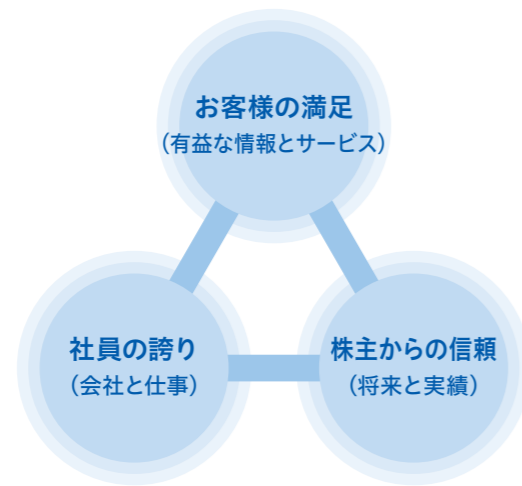
PROTOについて

企業目標

チェンジング・カンパニー

一挑戦し続けることで変化(チェンジング)を生み出す

変化と革新で新しい社会をつくることで、「お客様の満足(有益な情報とサービス)」と「社員の誇り(会社と仕事)」、そして「株主からの信頼(将来と実績)」を得る。



経営理念

挑戦を未来の力に変え 夢と感動 楽しい! で 社会に貢献することを経営理念とする

“挑戦を未来の力に変える”とは、これまでとは違う発想(見方)や枠組み(考え方)で、世の中にまだない、新しい価値を創造することです。また、これからの挑戦は、目先の利益のためではなく、社会に新しい価値を生み出す挑戦でなければなりません。私たちの挑戦は、利便性や経済的価値だけを追求するものではなく、社会課題を解決したり、みんなの夢を実現したり、人の感情を動かすものでありたい。

「夢、感動、楽しい!」の追求を通じて、社会的な価値を創造し、真に社会から選ばれる企業へ。

そしていつか社会的価値を創造する「未来社会のパートナー」を目指したい。

創業のストーリー

1977年、当社は日本初の中古車情報誌を創刊し、お客様のクルマ選びをサポートしてきました。

※1 国内中古車情報ポータルサイト掲載台数調査2024年7月30日、8月13日時点(株)東京商工リサーチ調べ
※2 Android/App Storeの合算値。2024年5月17日現在。

1977年 月刊中古車通信(現:クルマ情報誌Goo)創刊

当社の創業者である横山博一は、自分のほしい中古車を見つけるために限られた休日を使い、車種・色・価格・状態といった条件を満たす中古車を探しだすために何件もの自動車販売店を訪れました。限られた予算に合った中古車を見つけることがこれほど大変なのであれば「自分以外の方も苦労されているのではないだろうか?」と考え、この経験から「月刊中古車通信(現:クルマ情報誌Goo)」が誕生しました。



1984年 情報誌の各エリア版創刊

「月刊中古車通信(現:クルマ情報誌Goo)」は東海版だけでしたが、1984年に静岡版を立ち上げ、1992年に関西版、1994年に北関東版、そして満を持して1995年には首都圏版を創刊しました。その後、1996年に九州版、1998年に北海道版、1999年に東北版、中国版を創刊し、全国各地にエリアを展開していきました。



1996年 インターネット版 Goonet(現:Goonet)開始

まだインターネットが主流ではない時代、中古車データ検索システム「Data Line」を開発しました。さらに、主力サービスである中古車情報の検索サイト「Goonet(現:Goonet)」をインターネットでスタートし、全国の中古車が探せる時代がやってきました。当時の掲載台数は、46,000台程と現在の10分の1でした。



2011年 Gooシリーズ全国展開

Gooシリーズは、2011年の「クルマ情報誌Goo沖縄版(現:クルマ情報誌Goo沖縄版)」の創刊を以って、全国エリアを網羅しました。また、「Gooバイク」や「Gooワールド」などのサービスも全国展開し、モビリティ領域の事業を核としながら様々な領域に進出してきました。



2022年 アプリ版Goonet強化

モビリティ領域でのメディアを拡大するとともに、情報誌からインターネット、アプリへと柔軟に形を変え続けてきました。Goonetアプリは、クルマの販売価格や車種などの検索だけでなく、クルマのエンタメやメンテナンスなどクルマに役立つ・楽しむコンテンツも充実させ、お客様のカーライフをサポートしていきます。



データで見るPROTO

創業から47年、「挑戦」という創業者の志は、今も変わらず受け継がれています。

創業年



1977年

連結子会社数



19社

連結従業員数



1,523名

単体従業員数



536名

ROE



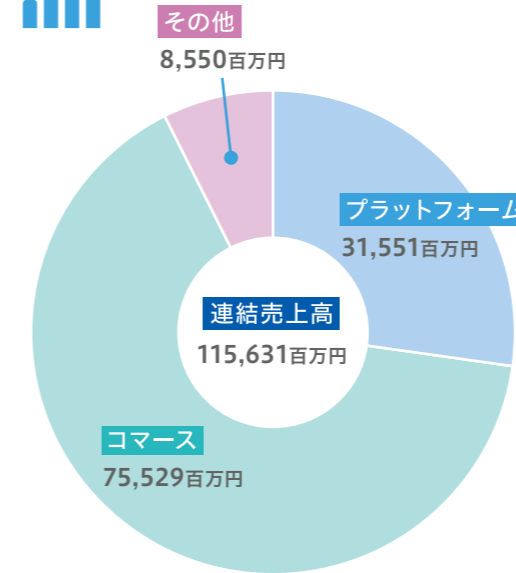
12.4%

ROA

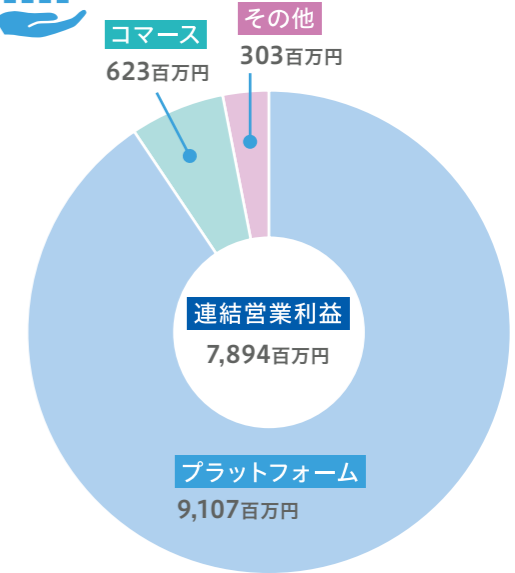


13.3%

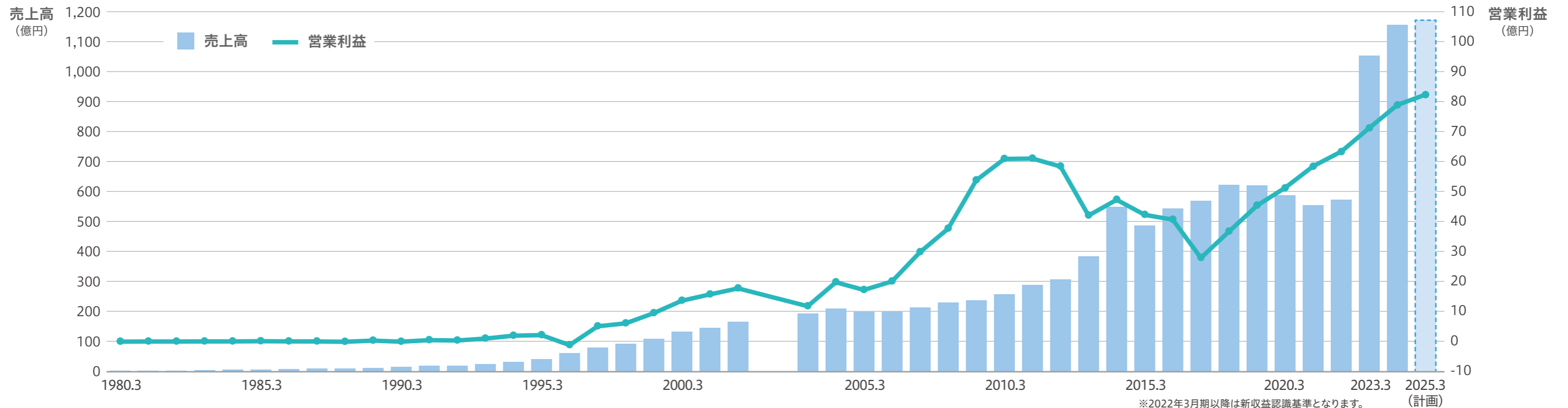
売上高



営業利益




売上高／営業利益の推移



※2022年3月期以降は新収益認識基準となります。
 ※2025年3月期は2024年5月10日公表の数値となります。

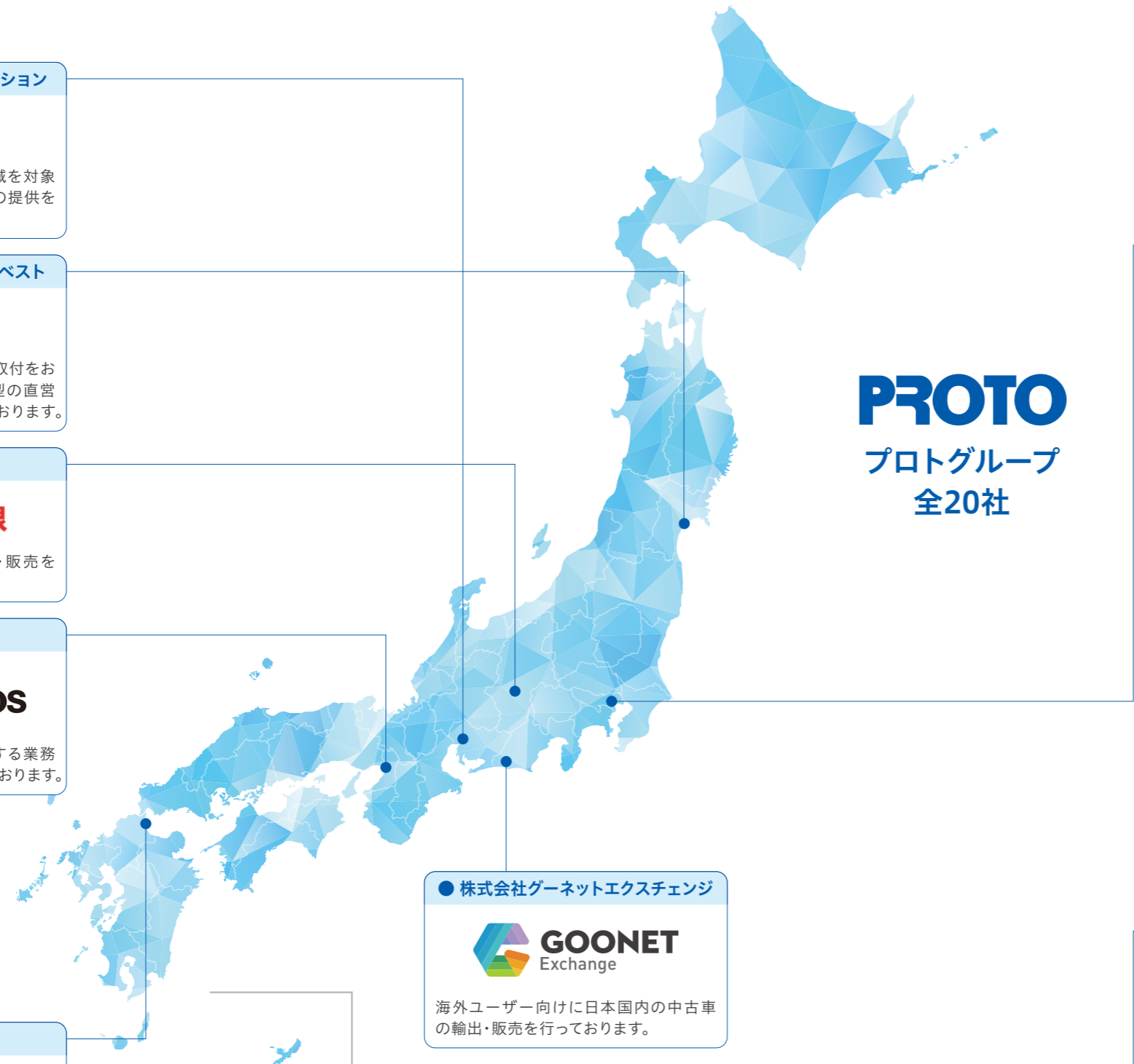
プロトグループの事業概要

挑戦し続けることで変化を生み出し、真に社会から選ばれる「未来社会のパートナー企業」を目指しています。

- 株式会社プロトコーポレーション
PROTO
 中古車領域、整備領域、新車領域を対象としたモビリティ関連サービスの提供を行っております。
- 株式会社タイヤワールド館ベスト

 国産のタイヤ・ホイールの販売、取付をおこなう専門店として、地域密着型の直営店や通販サイトの運営を行っております。
- 株式会社ヨツシャア駒ヶ根
ヨツシャア 駒ヶ根
 安心して美味しいいちごの生産・販売を行っております。
- 株式会社プロトリオス

 自動車整備、钣金・修理等に関する業務支援ソフトウェアの開発を行っております。
- 株式会社オートウェイ

 海外のタイヤ・ホイールをメーカーから直輸入し、直営店や通販サイトの運営を行っております。



PROTO プロトグループ 全20社

- 株式会社ゲーネットエクスチェンジ

 海外ユーザー向けに日本国内の中古車の輸出・販売を行っております。

- 株式会社カークレド
 ● 株式会社カーブリックス
CAR CREDO
 プロの鑑定師が中古車の内外装や修復歴をチェックする車両検査サービスを行っております。
- 株式会社オニオン

 TVCMの企画及び制作を行っております。
- 株式会社プロトベンチャーズ
 ● プロトベンチャーズ2号投資事業有限責任組合
PROTO Ventures
 AI・テクノロジー系を中心としたベンチャー企業との連携や協業、国内外のスタートアップ企業等への投資を行っております。
- 株式会社プロトソリューション

 データソリューション・デザイン・Webソリューション・テレマーケティング・システム開発を行っております。
- 株式会社沖縄コールスタッフサービス

 人材労働派遣や有料職業紹介を行っております。
- 株式会社アソシエ

 総合人材派遣サービスや労働者派遣、有料職業紹介を行っております。

- 株式会社観光経済新聞社
観光経済新聞
kankokeizai.com
 観光・旅行に関する新聞の取材・編集・発行、サイトの運営、各種書籍の編集・発行を行っております。
- 株式会社UB Datatech (持分法適用関連会社)
UB Datatech
 多種多様な経済情報の取得・整理を行っております。
- コスミック流通産業株式会社
 ● コスミックGCシステム株式会社

 各種金券類や各種ギフト券の販売、サイトの運営、外貨両替業を行っております。
- 沖縄バスケットボール株式会社

 B.LEAGUE所属のプロバスケットボールチーム「琉球ゴールデンキングス」の運営を行っております。
- 沖縄アリーナ株式会社

 プロスポーツやコンサート等を「観る」ことに重点を置いた多目的アリーナの管理や運営を行っております。

その他、グループ企業として下記1社がございます。
 ● CAR CREDO (Thailand) Co., Ltd.

プロトグループの事業の現在

グループのシナジーを活かして新たな価値を生み出すことに挑戦してきました。



サステナビリティ



サステナビリティに関する考え方及び取り組み

当社グループのサステナビリティ全般に関する考え方は、次のとおりであります。なお、文中の将来に関する事項は、当連結会計年度末現在において当社グループが判断したものであります。

1 ガバナンス

サステナビリティ全般に関わる基本方針や対応事項等については、代表取締役社長を委員長とする内部統制委員会において検討・審議しております。内部統制委員会は毎月開催され、内部統制の状況に留まらず、サステナビリティ全般に関する各種リスク・機会を分析・評価し、短期、中/長期の対応策を検証し、強化する体制を整えております。加えて、内部統制委員会の下部に気候変動リスク・機会の洗い出しや評価などの業務を遂行するための分科会を設置しております。気候変動に係る分科会についても、毎月開催される内部統制委員会に合わせて、検討・報告を行っております。

また、当社の取締役会は、当社の経営理念に則って長期ビジョンを策定するにあたり、サステナビリティ全般に関し、実効性のある経営資源の配分や事業ポートフォリオが設計されているか、また、その推進状況につき監督、議論、助言を行っております。



2 戦略・方針

当社は、企業が継続的に活動していく過程において、人権を尊重するとともに、人と社会、地球の持続可能性に貢献する事業を推進していくことは重要な事項と考えております。社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題への対応が中長期的な企業価値の向上に重要な要素であることを認識し、あらゆる企業活動の基盤となる企業行動憲章にサステナビリティに関する規定をするとともに、当該企業行動憲章における規定に基づき、「サステナビリティ基本方針」を定め、公表しております。また、当該方針に則ったサステナビリティ・ESGをめぐる課題へ継続して取り組み、その内容について当社ホームページ及び英語版ホームページにおいて開示しております。当社は、企業行動憲章に基づき、顧客・従業員・株主・投資家・取引先・行政・地域社会などのステークホルダーと良好かつ円滑な関係の維持に努め、持続可能な社会の構築に積極的に取り組んでまいります。

企業行動憲章

株式会社プロトコーポレーションおよびそのグループ企業は、法令・社会規範を遵守し、高い倫理観をもって事業活動を推進します。そして、経営理念を実践し社会的使命の達成に努めます。そのために私たち一人ひとりが大切にしなければならない基本姿勢として「プロトグループ企業行動憲章」を制定し、プロトグループ全体で行動することで企業価値の向上・持続的な成長を目指します。

- 1. サステナブル**
私たちは、社会になくってはならない商品・サービスを創造し、持続可能な経済成長と社会的課題の解決を図ることに努めます。また、豊かで健全な社会の維持発展に向け企業活動を展開し、広く社会に貢献します。
- 2. 適正な取引**
私たちは、公正かつ自由な競争ならびに適正な取引を行います。また、政治、行政との健全な関係を保ちます。
- 3. 公正な情報開示・建設的な対話**
私たちは、広く社会に対し事業活動に関する正確な情報を適時・適切・公正に提供し、継続して建設的なコミュニケーションを図ることで、各ステークホルダーから正しい理解、評価、信頼を得られるように努めます。
- 4. 人権の尊重**
私たちは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を支持し、事業活動に関わる全ての人々の人権を尊重し、個人の尊厳を傷つける行為を一切行いません。

- 5. 職場環境**
私たちは、あらゆるハラスメントを認めず、社員の健康と安全に配慮し、お互いの可能性を高めることのできる働きやすい職場環境の実現を図ります。
- 6. 環境問題**
私たちは、環境に係る各種リスクや機会を分析・評価し、対応策を講じる体制を整えていくことで、環境問題に向き合います。
- 7. 危機管理の徹底**
私たちは、社員の安全に脅威を与える行為や反社会的勢力には、毅然とした態度で適切に対応します。また、テロ、サイバー攻撃、自然災害等に備え、組織的な危機管理を徹底します。
- 8. ガバナンス**
私たちは、持続可能な事業成長による企業価値向上を図るため、内部管理体制の整備ならびに強化を通じて、より健全な企業運営を実現する体制の構築を進めます。

サステナビリティ基本方針

当社は、「挑戦を未来の力に変え 夢と感動 楽しい! で社会に貢献すること」を経営理念としており、社会価値(社会課題解決への貢献)と経済価値(企業価値の向上により生み出される利益)の創造を行うことで持続可能な社会の実現を目指しております。その取り組みに際しては、多様なステークホルダー(顧客・従業員・株主・投資家・取引先・行政・地域社会など)と責任のある対話を通じて、社会からの要請を的確に把握し、適切な対応を行うことで社会への責任を果たしてまいります。

人権方針

私たちプロトグループ(株式会社プロトコーポレーションおよびそのグループ企業。以下、総称して「私たち」)は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則(以下、「国連指導原則」)」を支持し、これに基づいた人権尊重の取り組みを進めてまいります。

私たちは、グループ企業目標「チェンジング・カンパニー ―挑戦し続けることで変化(チェンジング)を生み出す―」の実現のために、今までにない新しい価値を世の中に創造することへの「挑戦」にこだわりを持ち事業活動を行っております。

私たちの事業活動では、私たちのサービスをご利用されるお客様や仕入先・販売先をはじめとした取引先の皆様等、非常に多くの人々に支えていただくことで成り立っています。これからも、真に社会から選ばれるように、多くの人々の役に立ち、お客様や事業活動に関わる全ての人々の人権を守り、改善を続けてまいります。

なお、本方針は、私たち一人ひとりが守るべきものであり、私たちの事業活動における人権に関する最上位の方針として位置付けます。

1. 人権の尊重へのコミットメント

私たちは、自らの事業活動が、潜在的にあるいは実際に人権への負の影響を及ぼす可能性があることを理解しています。私たちは、人権を侵害しないよう最大限に配慮し、自らの事業活動上生じる人権への負の影響に、当事者意識を持ち事業活動に取り組んでいきます。

本方針は、国連指導原則に基づき、私たちが国際的に認められた人権を尊重し、事業活動を行う国・地域の国際的な人権に関する義務、ならびに関連する法令の遵守を徹底すべく定めています。

私たちは、全てのビジネスパートナーにも、本方針を理解し、支持していただくことを期待します。万一、各国・地域の法令等やその執行によって国際的な人権が適切に保護されていない場合には、国際的に認められた人権を最大限尊重する方法を追求します。

2. 人権方針の適用範囲

本方針は、プロトグループすべての役員、従業員および派遣スタッフに適用されます。

3. 人権デュー・ディリジェンス

私たちは、人権尊重の責任を果たすため、人権に対する負の影響を特定し、防止・軽減等する人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、これを継続的に実施してまいります。

4. 是正

私たちは、人権に対する負の影響を引き起こした、または、負の影響を助長したことが明らかになった場合、適切な手段を通じてその是正に取り組むとともに、相談窓口を設置するなど、実効性のある苦情処理メカニズムの整備を進めていきます。

5. 人権教育

私たちは、本方針が定着するよう、役員、従業員および派遣スタッフに適切な教育と研修を行ってまいります。

6. モニタリングと情報開示

私たちは、人権方針の遵守状況を継続的にモニタリングし、必要に応じて改善してまいります。私たちは、株式会社プロトコーポレーションのホームページおよびその他のコミュニケーション手段を通じて、人権方針に基づく人権尊重への取り組みやその進捗に関する情報を適切に開示します。

7. 専門的知見の活用及びステークホルダーエンゲージメント

私たちは、本方針に基づく人権尊重への取り組みにおいて、人権に関する専門知識を活用するとともに、社内外のステークホルダーとの対話・協議を行ってまいります。

以上、本方針は、株式会社プロトコーポレーションの取締役会において、2024年10月15日に承認されています。

3 リスク管理

サステナビリティへの対応に関するリスク管理は、気候変動問題への取り組み③リスク管理において、記載しております。

4 指標及び目標

[管理系役員・責任者及び各社より推薦された者に対する人権リスクに関する教育実施率]

	時期	グループ会社参加率(%)	参加者(人)
実績	2024年3月期	100	52
目標	2024年3月期	100	—

気候変動



気候変動問題への取り組み

当社グループは、気候変動問題への対応を重要な経営課題の一つとして掲げ、事業運営における影響や対応を明確にするとともに、TCFDの提言に基づき、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標及び目標」の4項目について、情報開示を推進してまいります。

1 ガバナンス

当社は、気候関連リスクを回避・低減・移転し、また気候関連機会を実現するための戦略を重要な経営課題と位置づけ、企業として適切に対応することで持続的な成長につながると考えています。そのため、取締役会は、気候関連課題に関し、実効性のある経営資源の配分や事業ポートフォリオが設計されているか、また、その推進状況につき監督、議論、助言を行っております。

2 戦略

当社グループでは、当社グループの事業に影響を及ぼす気候変動のリスク及び機会を認識し、シナリオ分析を実施しております。その結果、1.5℃以下シナリオでは、政策・法規制の動向や、顧客の嗜好の変化等が、当社グループの事業へ大きな影響を及ぼし、4℃シナリオでは災害の激甚化による営業拠点やサプライチェーン等への被害による影響が大きいことがわかりました。気候変動による事業への影響は、世界的な脱炭素化への動きや、ユーザーの嗜好の変化等により変化してまいりますので、今後もこうした社会的動向を考慮しながら、当社グループの事業戦略に反映してまいります。

3 リスク管理

当社グループでは、当社グループの事業に影響を及ぼす気候変動のリスクおよび機会を認識し、シナリオ分析を実施しております。異なる気象及び経済環境下においても、持続可能な事業活動を行うことを目指し、1.5℃以下シナリオ(産業革命前からの世界の平均気温上昇が1.5℃以下)及び4℃シナリオ(産業革命前からの世界の平均気温上昇が4℃以上)の両観点から考察しております。自然災害等への危機管理体制については、有事の際、代表取締役社長を対策本部長とするリスク管理対策本部を設置する運用となっており、同対策本部は、社内部署による情報連絡チーム及び必要に応じて顧問弁護士等を含む外部アドバイザーチームで構成され、迅速な対応にて損害の拡大を防止し、これを最小限に止める体制を整えることとしております。

[人権デューデリジェンス]

当社グループが掲げるサステナビリティ基本方針を志向する上で極めて重要な視点の一つとして、人、社会、他の企業などから「選ばれる」企業になるということが挙げられます。そのなかで、企業は「人権」へ及ぼす影響を理解する必要があり、もし負の影響を与えている場合には、その影響に対して適切な措置をとり、最大限の軽減・防止を図っていく責任があります。当社グループにおいては、文書レビュー、インタビュー、従業員アンケートの回答結果を総合的に評価し人権デューデリジェンスを行った結果、サプライチェーン管理に課題が検出されました。検出された課題に対しては、ビジネスと人権に関する指導原則の“人権を尊重するという企業の責任”にて明示されている①人権方針②人権デューデリジェンスの実施③救済メカニズムの構築に則り、順次対応を行っていく予定であります。

[認識した気候変動リスク・機会]

カテゴリ	事業への影響	影響の発生時期	影響度		対応策	
			1.5℃	4℃		
移行リスク	政策・法規制	炭素税導入などにより、資材の仕入れコストが増大する。	中/長期	中	—	・CO ₂ 排出に係る中長期的な削減目標と活動の検討
		気候関連問題に係る法改正や規制強化により、中古車販売においてもガソリン車販売規制が適用され、中古ガソリン車の市場が縮小する。	中/長期	中	—	・規制動向の先行調査と早期対応の実施
		エネルギー効率向上に関する規制が導入されることにより、事業所・サーバーの電力コストが増大する。	中期	中	—	・LED照明の積極導入、省エネの推進
	市場	EVバッテリーの適正価格評価ができないことにより、EV中古車市場の形成に時間を要する。	中/長期	中	—	・中古車の車両状態情報を開示するサービスである「グー鑑定」においてEV中古車の車両状態を適正に評価できるよう取り組みを推進
		規制強化や環境意識の高まりなどにより、ユーザーがガソリン車を選択しなくなり、中古車市場でのガソリン車需要が減少する。	短期	中	—	・多様化するユーザーニーズをとらえた新サービスの提供
		公共交通機関の選択、モーダルシフト(自動車で行われている貨物輸送を環境負荷の小さい鉄道や船舶の利用に転換)、カーシェアリング等の加速により自動車販売台数が減少し、市場が低迷する。	長期	大	—	・M&Aの活用などによる新規事業領域の展開強化
評判	消費者の環境意識の向上や、金融機関・機関投資家からのESGへの取り組みに対する要求の高まりにより、当社グループの気候変動対策に遅れが生じた場合に、ステークホルダーからの評価が低下する。	短/中期	中	—	・CO ₂ 排出に係る中長期的な削減目標と活動の検討	
物理リスク	急性	風水害により営業拠点・自社倉庫が被災した場合に、操業の中断・長期停止が発生する。また、サプライチェーンが被災した場合に、資材調達中断・縮小が発生する。	中/長期	—	中	・営業拠点、自社倉庫、仕入先の分散化 ・事業継続計画(BCP)の見直し、強化
	慢性	猛暑日(35℃以上)の発生頻度が増加した場合に、事業所内の気温上昇を抑えるための空調の増強などにより支出が増加する。	中/長期	—	小	・省エネの推進
機会	技術	EVバッテリーの査定方法が確立され、EV中古車の価値が適正に評価されるようになり、中古車市場においてEV中古車の需要が高まる。	中/長期	中	—	・中古車の車両状態情報を開示するサービスである「グー鑑定」においてEV中古車の車両状態を適正に評価できるよう取り組みを推進

影響の発生時期は以下の想定をしております。

短期: ~ 2025年、中期: 2026 ~ 2030年、長期: 2031 ~ 2050年

4 指標及び目標

[指標を用いた実績]

当社グループの2023年3月期及び2024年3月期の温室効果ガス排出量総量は以下のとおりであります。今後、中長期的な視点で温室効果ガスの削減に貢献できる目標設定に向けて取り組んでまいります。

	2023年 3月期	2024年 3月期
Scope1: 直接排出量 (t-CO ₂)	3,154.6	3,925.9
Scope2: 間接排出量 (t-CO ₂)	4,238.7	4,685.6
Scope1+Scope2小計 (t-CO ₂)	7,393.2	8,611.6
Scope3: Scope1、2以外の間接排出量 (t-CO ₂)	163,845.6	175,679.1

人的資本、多様性



人的資本、多様性への取り組み

当社グループでは、人的資本、多様性に関しても同様に重要な経営課題の一つとして掲げ、事業運営における戦略や対応を明確にするとともに、「ガバナンス」、「戦略」、「指標及び目標」について、積極的に情報開示を推進してまいります。

なお、当社グループの各社における課題及び取り組みは業種、エリア等により異なるため、当社における人的資本、多様性への取り組みを記載しております。

1 ガバナンス

人的資本、多様性に関わる基本方針や対応事項等については、管理部門が中心となり分科会を開催し、個と組織の活性化を目的とし、人材ポートフォリオの把握、学びの場の提供、役員・社員エンゲージメントの向上のための施策を検討・策定しております。人的資本への投資について、当社の取締役会は、当社の企業目標、経営理念、求められる社員像に則しているかの評価を行い、長期ビジョンを策定するにあたり、実効性のある経営資源の配分や事業ポートフォリオが設計されているか、また、その推進状況につき監督、議論、助言を行っております。当社は、企業価値創造の源泉となる人的資本への投資について、積極的に経営資源を配分してまいります。

2 戦略

当社は、役員・社員のノウハウは中長期的な企業価値の向上に重要な要素であると考えております。役員・社員を人財と捉えて社内研修等の成長機会の充実を図っているほか、全ての社員が仕事と生活の調和を図り、その能力を発揮できるようにするために働きやすい雇用環境の整備に努めております。

■ 雇用環境の整備

当社は、全ての社員が仕事と生活の調和を図り、その能力を発揮できるようにするために働きやすい雇用環境の整備につとめております。

【子育てを行う従業員のワークライフバランスの整備】

- 妊娠中や出産後の女性従業員の健康の確保について、従業員に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施
- 子どもが生まれる際の父親の休暇取得の推進
- 育児休業取得の推進と職場復帰しやすい環境の整備
- 子どもを育てる従業員が利用できる制度の整備
- 育児・介護休業法に基づく育児休業や時間外労働・深夜業の制限、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知

直近では家族手当の増額、育児時短勤務の延長(小学3年生まで)、時差出勤制度の整備など、制度の充実を図っております。

【働き方の見直しと多様な労働条件の整備】

- 所定外労働の削減のための措置の実施
- 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施
- 在宅勤務やテレワーク等の場所にとらわれない働き方の導入

これらを支援すべく、実態に応じたテレワーク勤務制度、赴任手当の増額、またより自分らしく働けるための服装自由化等も行ってまいります。また、2024年4月よりフレックスタイム制度を導入しております。

■ 次世代育成支援対策

ハローワーク(公共職業安定所)が紹介する対象労働者を短期間試行的に雇うトライアル雇用の継続・推進を通じて、労働者の職業訓練を推進しております。

■ 成長機会の充実

当社では、役員・社員の成長機会の充実を図ることを目的に、社内研修等を実施しております。また、サクセッションプランを支える人材プールとして機能させるための人材育成体系を導入しております。当該育成プログラムは、当社の未来を創る次世代経営層を輩出する仕組みとして位置付け、対象者を社内から選抜し、当社の経営理念に則った次世代経営層の育成を目指しております。

3 指標及び目標

当社は、女性の活躍を経営課題の一つとしており、社内の意識改革を含め、職場環境づくりに取り組んでおります。具体的な取り組みとして、取締役選任に女性を選任すること(2024年6月現在で3名)、社内イントラネットにおける女性労働者の健康確保に関する相談窓口の設置、育児休業・産前産後休業の取得、子どもが生まれる際の父親の休暇取得等を推進しております。

■ 多様性の確保について

当社は、国籍や性別、年齢、障がいの有無などにかかわらず、全社員が主体的・能動的・自律的に、楽しく活き活きと働くことができる企業風土の実現を目指しております。そのために人材の多様性から得られる活力は重要な人的資本であると認識しており、女性や外国人、障がい者等の多様性のある採用を積極的に実施するとともに、その人材配置・育成・教育・登用等においても積極的に取り組んでいく予定となっております。

当社ホームページにおいて、女性の採用割合、女性の平均勤続年数比率、また子育てを行う労働者等の職業生活との両立を支援するための雇用環境の整備等についてその計画と定量目標を掲げております。

【定量的目標①】

女性の採用割合を50%以上とする

取組実績:

女性の採用拡大

2021年4月1日～ 女子学生に向けた積極的な広報の展開

2023年4月1日～ 女性の採用拡大に向けたインターンシップの実施

2025年4月1日～ 女性専用採用窓口の設置

	時期	女性採用割合(%)		
		正社員	アルバイト	全体
現状	2024年3月	21.0	75.7	41.4
目標	2025年3月	47.0	50.0	48.0
	2026年3月	50.0	50.0	50.0

【定量的目標②】

男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数比率55%以上を目指す

取組実績:

男女の平均勤続年数の差異を埋める

2021年4月1日～ 男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど職場風土の改善

2023年4月1日～ 拠点をまたいだネットワーク作り支援の一環として、女性の交流機会の創出

2025年4月1日～ 社内報にて、育児休業制度や短時間勤務制度などを定期的に周知

	時期	男女の勤続年数の差異(%)
現状	2024年3月	39.8
目標	2025年3月	53.5
	2026年3月	55.0

■ 女性、外国人の管理職への登用

当社は国籍、性別等にかかわらずその能力・成果に応じた人事評価、管理職登用を行うことを基本方針としており、2024年3月31日現在、女性社員は49名、外国人社員は1名であります。社員数に占める割合がまだ少ないことから、測定可能な管理職への登用目標を示すことは困難ではありますが、まずはそれぞれ採用実績を向上することで管理職登用の向上に取り組むこととし、今後は実績値の開示についても検討してまいります。

女性の活躍推進の観点では、子育てを行う労働者等の職業生活との両立を支援するための雇用環境の整備を積極的に進め、女性のキャリア育成の選択肢が増えるよう取り組んでまいります。

■ 中途採用者の管理職への登用

当社は、中途入社者の管理職への登用面では多様性を確保しており、2024年3月31日現在、その登用率は77.5%です。また社員数における中途採用者の割合は78.9%であることから、採用種別における管理職登用率は偏りなく適切な範囲であると捉えております。

■ 社員の健康・労働環境への配慮

社員の健康・労働環境への配慮については、毎年実施する健康診断の結果を踏まえ、必要に応じて再検査の受診を勧奨しており、社員の健康管理にも十分留意しております。また、労働環境の整備により生産性の向上を図り、社員の時間外労働時間の削減を推し進めております。

Well-beingの実現に向けて

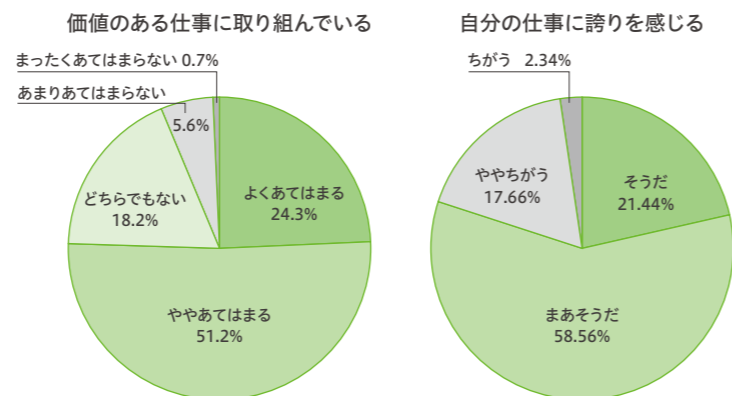
当社は、従業員の幸福と健康維持・増進のため、心身の健康に繋がる様々な施策に取り組んでいます。育児や介護、その他個々の多様な生活環境に合わせた働き方の実現、同時に社員の自律性の向上や生産性の向上、採用市場での人材確保を目的として、2024年4月よりフレックスタイム制度、時間単位の有給休暇制度を導入しました。

1 定期健康診断及び二次検査受診率100%への取り組み

全社員へ自身の「健康診断終了報告」を提出するフローを策定、二次検査受診への推進活動の一環として二次検査結果までをモニタリングとする受診状況を社内のイントラネットへ毎月開示しております。また、上司との面談にて健康課題の項目を加えて健康管理を行うことで、社員ひとりひとりの健康への意識向上を図る機会の構築を図り、高い受診率を維持しています。

2 ストレスチェック及び職場環境改善の実施

社員ひとりひとりが毎日の業務にやりがいを感じ、生き生きと働くことができる職場環境を目指し、労働者がメンタルヘルス不調になることを未然に防止することを目的として、ストレスチェック受診率100%の徹底、高ストレス者への産業医面談の受診勧奨の実施を行っております。ストレスチェックの結果をもとに組織の要因分析を行い、役員会議及び各部署責任者へ分析結果を報告しています。また、社員意識調査では約80%の社員が前向きに仕事に取り組んでいると回答しております。これらの結果を通じて、継続的に職場環境の改善に取り組んでまいります。

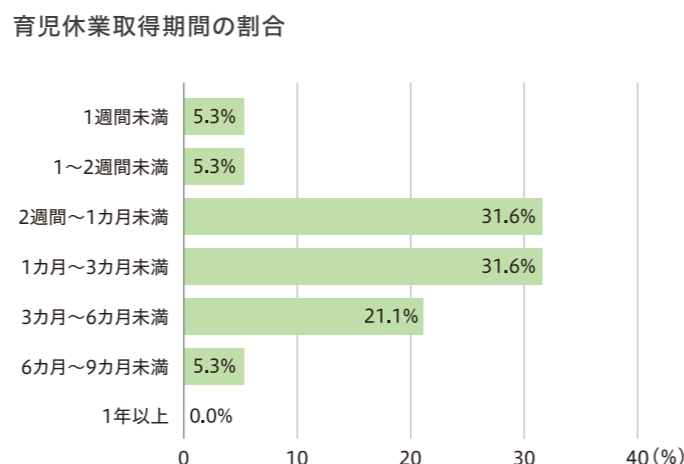
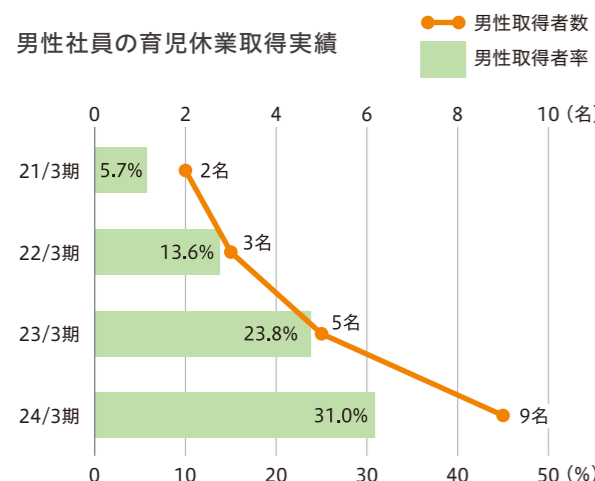


3 育児休業取得率向上への取り組み

産前産後休暇、産後パパ育児、育児休業、時短勤務の制度を整備するとともに、様々な場面でライフイベントと仕事の両立に関する情報を積極的に取り上げ全社員に周知を図ることで、育児休業取得に対して理解のある社内風土づくりを目指しております。

また、社内報を通じて育児休業を取得した男性社員や子育て中の社員への座談会企画、インタビューを掲載し、責任者研修では制度について認知を広めることによって意識改革を推進しております。

さらに、育児休業取得前や復帰後には必ず面談を行い、取得者がそれぞれ抱える不安をヒアリングし、ひとりひとりに寄り添ったサポート体制を整えております。具体的には、育児休業制度の説明、取得する場合の「雇用保険育児休業給付金の受給額」や「社会保険料の免除」など、各社員のケースに沿って給与額の試算等も交えた個別説明を実施しております。



社員育休座談会

当社は、育休取得者と取得予定の社員・検討中の社員で定期的に座談会を開催しております。実際に育休取得を経験した社員の感じた思いや育休を取る前の準備や復帰後の変化、周囲のサポートなどについて話し合いました。



育休取得のきっかけ

Aさん▶年々育休を取得している方が増えてきたので、取得を考え始めました。同じ部署の先輩社員が育休を取得すると聞いた当時は「本当に取れるんだ!」と驚きましたが、先輩が取得していたので希望の声を上げやすかったです。

Bさん▶当初育休取得は考えていなかったのですが、直属の上司から「育休を取得出来るように協力するよ」と言っていたことで取得の決断が出来ました。育休を取りやすい環境を作っていただき感謝しています。

育休取得してよかったこと 復帰後の気持ちや仕事への変化

Cさん▶育休取得をしてよかった点は、家族の絆がかなり深まったことです。自分は仕事してるんだぞ、と思ってしまいましたが、子育ての大変さが理解でき、妻への感謝や尊敬の気持ちが芽生えました。また、子育ての中で感じた事前準備の大変さや、思い通りにいかない経験を仕事に活かすことができています。

Dさん▶復帰後は時短勤務をしています。子ども達の起床前の4時半に起きて、洗濯・朝ごはんの準備などを効率的にできるように意識しています。勤務時間の中で簡素化できるものは徹底して行い、なるべく定時で帰れるように仕事のやり方を工夫しています。育休取得前よりも業務効率が向上したのではないかと考えています。

育休の取得期間について

Aさん▶「産まれた瞬間に一緒にいるということ」を目的に2人目が産まれた日から2週間取得しました。育休中は、妻が入院している病院と家を行き来して、上の子の面倒を見ました。育児に専念できて良かったです。

Cさん▶私は産まれた日から1か月取得しました。妻は出産で疲れ切っていたので「母乳をあげる」以外のことは全部私がやろう!と家事に育児に奮闘しました。仕事に復帰する妻と交代し、これから2度目の育休を6か月取得しようかと検討しています。

仕事と育児の両立について

Eさん▶私の部署は育休を取りやすい雰囲気はありますが、短期間の引継ぎが難しく育休取得の壁を感じています。在宅勤務でも家族のサポートをすることが可能な為、私は育休を取らない選択肢もあるのではと考えています。取得したほうが良い理由を教えてください。

Cさん▶在宅勤務では何かトラブルがあった際、「連絡をすぐに返さない」「障害対応ができなかった」となってしまうよりは、計画的に引継ぎを行い”休む時はしっかり休む”とメリハリをつけた方がいいと思います。

Dさん▶家族のサポートの為という理由で在宅勤務をしていたとしても、中途半端なサポートは逆に家族から不満を持たれてしまうこともあると思います。育休取得までの準備は大変でしたが、私の部署のメンバーはとても温かく「任せて!」という雰囲気があって嬉しかったです。

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方針

当社は、継続かつ安定的な収益確保と更なる事業規模の拡大により企業価値を高めるとともに、社会から信頼を得られる透明性の高い健全な経営を実現することがコーポレート・ガバナンスの目的と考えております。また、当社では、顧客・従業員・株主・投資家・取引先・行政・地域社会などのステークホルダーに対する利益の最大化を常に意識した経営を心掛けており、その結果が、当社の社会的存在価値の向上に繋がるものと考えております。

今後におきましても、コンプライアンス(法令遵守)の徹底ならびに経営監視・監督機能の強化を図るとともに、適時、適正かつ公平な情報開示に努め、透明性の高い健全な経営体制の確立に努めてまいります。

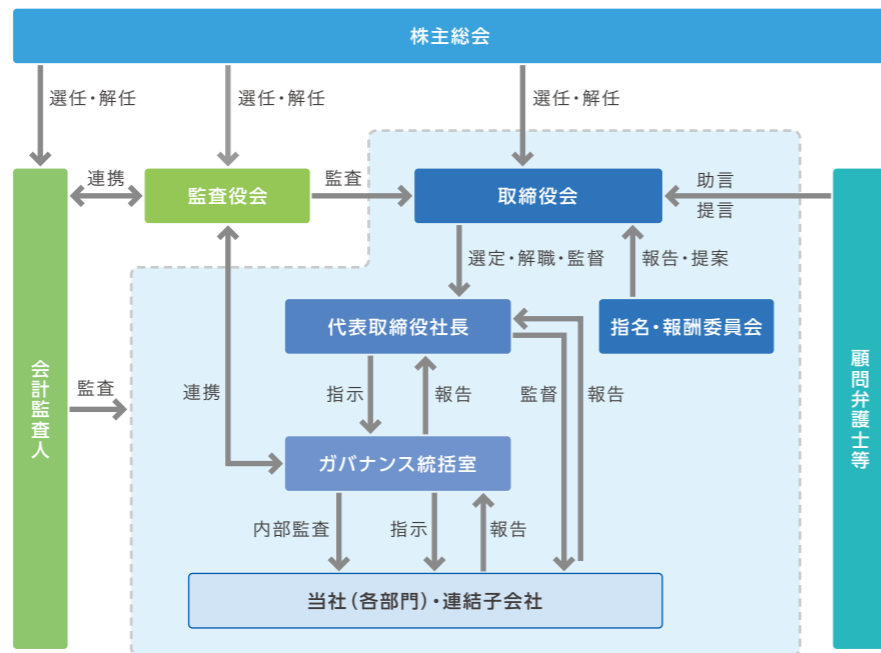
コーポレート・ガバナンス体制

1 取締役会

会社の意思決定機関としての取締役会については、現在12名(うち社外取締役4名(男性1名、女性3名))で構成されており、毎月1回の定時開催に加え、必要に応じて臨時取締役会を開催し、「取締役会規程」に定められた付議事項を審議・決議しております。取締役は所管する業務の執行権限を持つとともに、他の取締役の行為や取締役会に上程される事項を監視・監督する役割を担っております。

なお、当社の取締役は20名以内とする旨及び取締役としての責任をより一層明確にするため、取締役の任期は選任後1年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会の終結の時までとする旨を定款に定めております。

また、当社は取締役の業務執行権を企業規模ならびに組織の拡大に応じて委譲することを目的とした執行役員制度を導入しております。当社が導入している執行役員制度では、特定の部門を所管している執行役員に取締役が有する業務執行権と同等の権限を与え、その担当職務の執行状況について、適宜、取締役会への報告を求めるとしてあります。



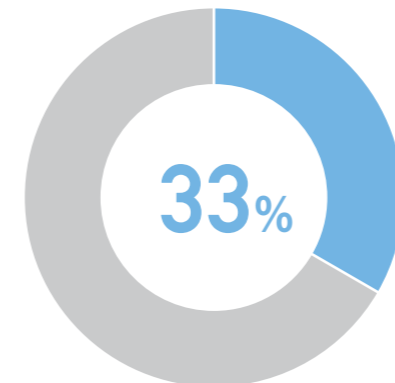
2 監査役会

現在4名(社外監査役)の体制により、監査役会による経営監視・監督体制の強化を進めております。監査役会については、原則月1回開催し、監査役間での情報の共有化を図っております。監査役の監査については、取締役会への出席、書類の閲覧、関係者へのヒアリング等を通じて、取締役の職務執行状況、会社の内部統制の整備運用状況等を監査しております。

また、事業年度末におきましては、会計監査を担当する会計監査人の監査結果を踏まえ、事業報告、計算書類、附属明細書、その他株主総会提出議案を中心に監査を実施するとともに、監査報告書を代表取締役社長に提出しております。なお、当社の監査役は5名以内とする旨を定款に定めております。

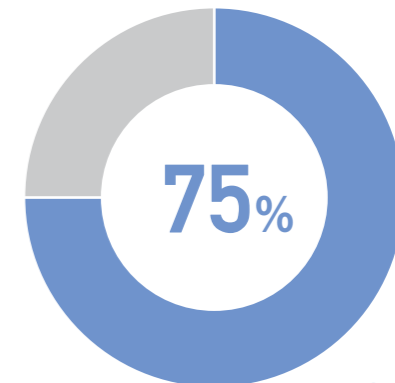
取締役会、指名・報酬委員会の構成

取締役に社外役員が占める割合、人数



4/12名
(うち女性3名)

指名・報酬委員会に社外役員が占める割合、人数



3/4名
(うち女性3名)

指名・報酬委員会の活動状況

開催時期	出席状況	主な議題
2023年8月	3名全員出席	2023年3月期の振り返り、基本方針の確認、課題の洗い出し 2024年3月期の指名・報酬委員会の年間計画
2023年10月	3名全員出席	取締役候補者のリストアップ 役員報酬構成の再検討
2023年12月	3名全員出席	取締役各候補者の業績及び評価とその妥当性の検証 役員報酬制度の見直しの検討、評価結果の妥当性の検証
2024年1月	3名全員出席	新役員体制決定(取締役会への答申内容決定) 役員報酬の決定(業績評価と各取締役の評価に基づき役員報酬の決定)
2024年3月	3名全員出席	第46期定時株主総会における取締役候補者及び同招集通知に記載のスキルマトリックスと新任社外取締役の選任理由

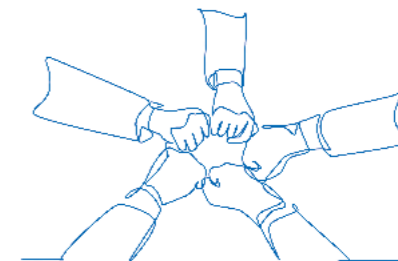
取締役の指名・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の任意の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しております。指名・報酬委員会では、取締役会より諮問を受けた事項について協議を行い、協議結果を取締役に答申しております。

指名・報酬委員会は、経営から独立した社外取締役2名を含む取締役3名で構成されており、委員長は社外取締役である櫻井由美子氏が務めております。2024年3月期の指名・報酬委員会の構成員は以下のとおりであります。

社外取締役 櫻井由美子、社外取締役 北山恵理子、代表取締役社長 神谷健司

また、2025年3月期においては、経営から独立した社外取締役3名を含む取締役4名で構成されており、委員長は社外取締役である北山恵理子氏が務めます。2025年3月期の指名・報酬委員会の構成員は以下のとおりであります。

社外取締役 北山恵理子、社外取締役 木全美加、社外取締役 鈴木真理、代表取締役社長 神谷健司



取締役会のスキルマトリックス

役職	氏名	企業経営	法務・コンプライアンス	財務会計・税務	マーケティング・営業	IT・デジタル	人材育成・開発
代表取締役会長	横山 博一	○	○				○
代表取締役社長	神谷 健司	○	○		○		
代表取締役副社長	宗平 光弘	○			○	○	
専務取締役	横山 宗久	○	○	○			
専務取締役	白木 享	○			○	○	
専務取締役	兎洞 則之	○			○		○
常務取締役	清水 茂代司	○	○	○			
取締役	松沢 章博	○			○	○	
社外取締役	北山 恵理子	○			○		○
社外取締役	梶浦 雅巳	○			○		○
社外取締役	木全 美加			○			
社外取締役	鈴木 真理		○				

取締役候補者については、当社の経営理念を理解し、その役割・責務を果たすために十分な知識と経験を有すること、法令及び企業倫理の遵守に徹する見識を有することなどを総合的に判断し、選定及び指名することとしております。なお、取締役会においては、各取締役がもつ主たるスキル・キャリア・専門性を一覧化したマトリックスを作成し、会社の組織体制に応じた人数と専門分野の組合せを考慮して、取締役候補者を決定しております。

社内取締役については、任意の諮問機関として設置した指名・報酬委員会の審議結果を踏まえ、各領域に精通した役員を選任することで、知識、経験、能力のバランスに配慮しております。社外取締役については、その経験、出身分野も含む多様性を意識し、指名・報酬委員会の審議結果を踏まえ、選任しております。また、当該マトリックスその他取締役選任にかかる方針等は、株主総会招集通知等において開示しております。

監査役候補者については、当社グループの健全な経営と社会的信用の維持向上に努めること、独立の立場から、中立的・客観的な視点で取締役の職務執行全般を監査し、経営の健全性確保に貢献できることなどを総合的に判断し、選定及び指名することとしております。加えて、社外取締役については、中立かつ公正な客観的見地から当社経営陣に対して経営監督機能を果たせるかということについても考慮しております。また、役員の職務の執行に関する懈怠、不正の行為または法令もしくは定款に違反する重大な事実の疑義がある場合ならびに健康上の理由から職務の継続が困難となった場合には、当該役員の解任について、取締役会においてその手続きを行うこととしております。

独立役員の状況

役職	氏名	独立役員	選任の理由
社外取締役	北山 恵理子	○	北山恵理子氏は、株式会社日本チャンピオングループ及び株式会社グロープリックの代表取締役として、経営全般における豊富な経験と幅広い見識を有しており、客観的視点で独立性をもって経営の監視を遂行するに適任であると判断し、社外取締役に選任しております。
社外取締役	梶浦 雅巳	○	梶浦雅巳氏は、国際的な企業におけるマーケティング部門、営業部門に深い造詣を有しており、客観的視点から意見を述べることで当社の経営の合理性及び透明性を高めるとともに、大学教授としての幅広い知識と経験を活かし、客観的視点で独立性をもって経営の監視を遂行するに適任であると判断し、社外取締役に選任しております。
社外取締役	木全 美加	○	木全美加氏は、公認会計士として財務及び会計分野における豊富な経験・知見を有しており、客観的視点で経営の監視を遂行するに適任であるとともに、経営の健全性及び透明性の向上に貢献する資質と見識を備えていると判断したことから、社外取締役に選任しております。
社外取締役	鈴木 真理	○	鈴木真理氏は、弁護士として企業法務に精通し、企業経営を統括する十分な見識を有しており、当社グループのガバナンスに対する意見・提言を通じ、経営の合理性及び透明性を高めるとともに、取締役会の監督機能強化への貢献が期待できると判断し、社外取締役に選任しております。
常勤監査役 (社外監査役)	山田 信二	○	山田信二氏は、日邦産業株式会社において要職を歴任し、監査役としての豊富な経験と知見を有しており、公正・客観的な立場から取締役の業務執行状況を監査し、経営の健全性及び透明性の向上に貢献する資質と見識を備えていると判断したことから、社外監査役として選任しております。
常勤監査役 (社外監査役)	戸叶 弘	○	戸叶弘氏は、キリンビール株式会社及びキリングループ関連会社において、要職を歴任し、監査役としての豊富な経験・知見を有しており、公正・客観的な立場から取締役の業務執行状況を監査し、経営の健全性及び透明性の向上に貢献する資質と見識を備えていると判断したことから、社外監査役として選任しております。
常勤監査役 (社外監査役)	富永 新	○	富永新氏は、日本銀行において長年にわたり金融機関のシステム構築ならびにシステムリスク審査を主導するなど、金融・IT分野において豊富な経験と知見を有しており、公正・客観的な立場から取締役の業務執行状況を監査し、経営の健全性及び透明性の向上に貢献する資質と見識を備えていると判断したことから、社外監査役として選任しております。
監査役 (社外監査役)	雑賀 仁志	○	雑賀仁志氏は、公認会計士、税理士として、財務及び会計分野における豊富な経験と知見を有しており、公正・客観的な立場から取締役の業務執行状況を監査し、経営の健全性及び透明性の向上に貢献する資質と見識を備えていると判断したことから、社外監査役として選任しております。

内部監査のレポートライン

当社は、企業行動憲章、コンプライアンス規程及びリスク管理規程を制定し、リスク発生の未然防止ならびにリスク管理に取り組む体制を構築しております。

また、業務効率及び収益の向上と会社財産の保全に寄与することなどを目的として、ガバナンス統括室(6名)を設置しております。ガバナンス統括室は、期初に立案した監査計画に基づき、全国各支社・営業所・子会社を訪問し、主に社内諸規程と実務の照合、帳票の管理・整備状況を監査しております。監査により明らかになった指摘事項につきましては、改善の指示ならびにその後の改善結果のチェックを行い、業務改善に努めており、監査役及び会計監査人と協力体制を維持しつつ監査を実施しております。レポートラインとしては、定期的に代表取締役社長、監査役及び監査役会ならびに内部統制委員会に監査結果を報告しております。また、内部監査によって明らかになった指摘事項が発生した場合は、その内容、対策、経過について内部統制報告として取締役会に報告することとしております。監査役と当該ガバナンス統括室との連携状況につきましては、適宜意見交換を行い、直近の状況等を確認することにより、情報の共有化を図っております。定期監査に加え、毎月ガバナンス統括室が子会社からの内部統制事項の報告を受け、当該子会社における内部統制事項を定時取締役会に報告しております。

さらに、企業行動憲章の遵守状況や社内におけるリスク管理体制の構築・運用が適切に行われているか否かを監督することを目的とし、月1回定期的に代表取締役社長を委員長とする内部統制委員会を開催し、その場において内部統制システムに係る不断の見直しが行われております。

財務情報

財務ハイライト

	2020	2021	2022	2023	2024
(百万円)					
売上高	58,746	55,395	57,244	105,317	115,631
営業利益	5,126	5,847	6,335	7,114	7,894
経常利益	5,310	6,010	6,525	6,683	8,427
親会社株主に帰属する当期純利益	4,957	4,730	5,822	4,189	5,552
EBITDA ※1	6,444	7,168	7,574	8,624	9,250
調整後当期純利益 ※2	5,386	5,152	6,183	4,710	5,771
営業活動によるキャッシュ・フロー	6,014	6,574	4,425	4,200	4,399
投資活動によるキャッシュ・フロー	401	△898	1,565	△4,508	△1,430
財務活動によるキャッシュ・フロー	△4,459	△1,530	△1,547	△2,128	△984
フリーキャッシュ・フロー	6,415	5,676	5,991	△307	2,968
現金及び現金同等物の期末残高	17,336	21,485	25,939	23,494	25,485
資産合計	44,640	49,318	54,371	60,286	66,156
純資産(資本)合計	31,848	35,726	40,132	43,015	47,244
資本金	1,849	1,849	1,849	1,849	1,849
(人)					
従業員数	1,456	1,416	1,302	1,468	1,523

1株当たりデータ

	2020	2021	2022	2023	2024
(円)					
1株当たり当期純利益	123.49	117.79	144.91	104.19	137.96
1株当たり純資産	792.27	888.80	997.54	1,061.24	1,164.80
1株当たり配当金	27.50	25.00	35.00	35.00	42.50

経営指標

	2020	2021	2022	2023	2024
(%)					
売上高営業利益率	8.7	10.6	11.1	6.8	6.8
EBITDAマージン	11.0	12.9	13.2	8.2	8.0
自己資本利益率(ROE) ※3	16.6	14.0	15.4	10.1	12.4
総資産利益率(ROA) ※4	12.0	12.8	12.6	11.7	13.3
自己資本比率	71.3	72.4	73.7	70.8	70.9

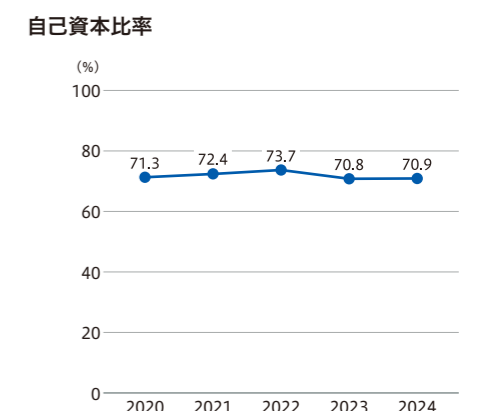
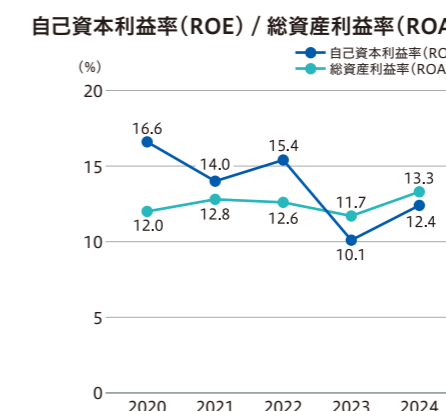
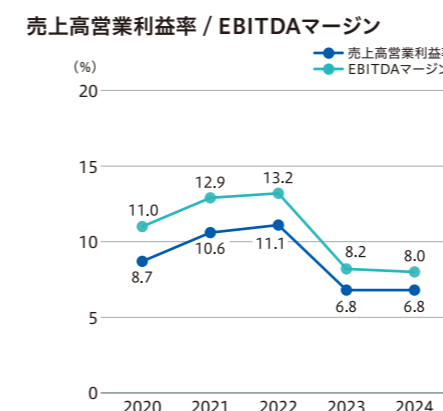
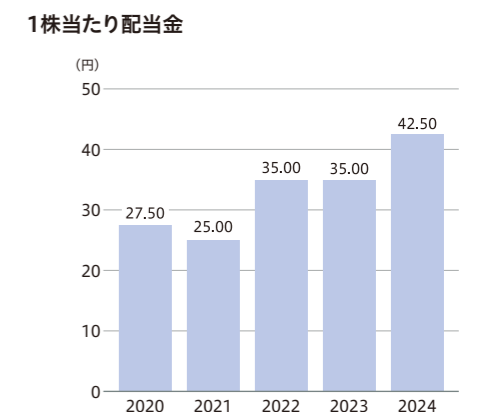
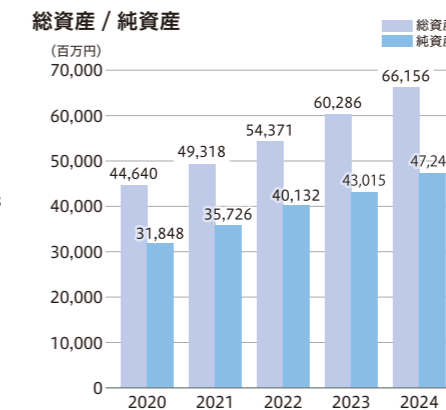
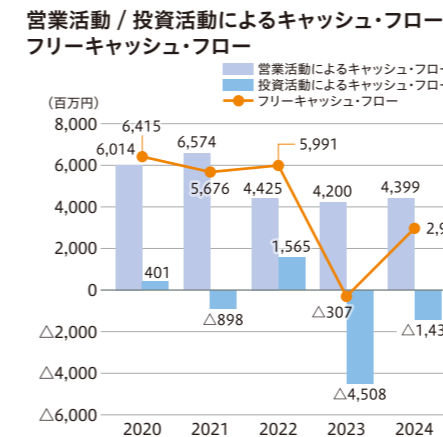
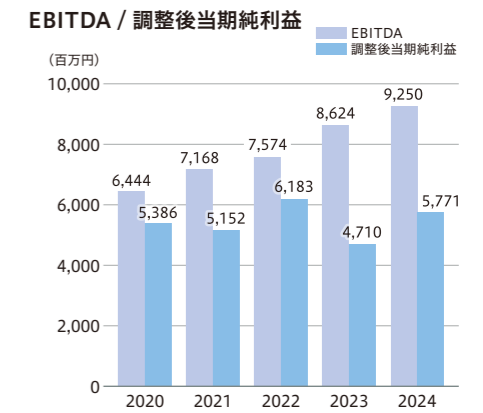
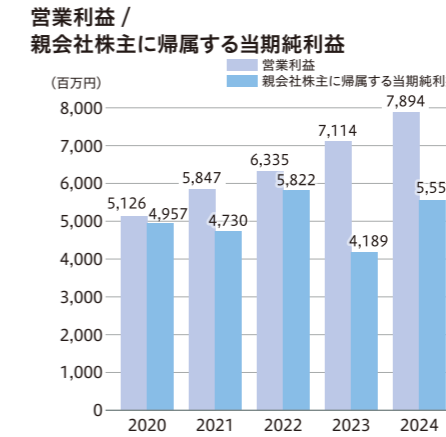
※ 「収益認識に関する会計基準」(企業会計基準第29号2020年3月31日)等を2022年3月期の期首から適用しております。

※1 EBITDA=営業利益+減価償却費+のれん償却額

※2 調整後当期純利益=親会社株主に帰属する当期純利益+のれん償却額

※3 自己資本利益率(ROE)=親会社株主に帰属する当期純利益÷期首・期末平均自己資本×100

※4 総資産利益率(ROA)=経常利益÷期首・期末平均総資産×100



会社情報

会社概要

社名	株式会社プロトコーポレーション (PROTO CORPORATION)	
資本金	18億4921万円	
創業	1977年10月	
設立	1979年6月	
従業員数	[単体] 536名 [連結] 1,523名	
事業所所在地	[本社]	名古屋、東京
	[支社・本部]	札幌、仙台、高崎、長野、浜松、名古屋、金沢、大阪、広島、松山、福岡、熊本
	[営業所]	秋田、盛岡、郡山、水戸、さいたま、千葉、横浜、新潟、静岡、沼津、岐阜、四日市、富山、京都、姫路、岡山、山口、高松、北九州、鹿児島、Toma ROSSO TOGO FARM、Kitchen Labo、美浜アクアファーム
上場取引所	東京証券取引所プライム市場、名古屋証券取引所プレミア市場(証券コード:4298)	
コーポレートサイト	https://www.proto-g.co.jp/	
IR・投資家情報ページ	https://www.proto-g.co.jp/IR/	
サステナビリティページ	https://www.proto-g.co.jp/sustainability/	



CODE BASE TOKYO / NAGOYA / OKINAWA

当社グループが運営するオープンインベーションスペース



<https://codebase.proto-g.co.jp/>
<https://www.protosolution.co.jp/codebase/>

沿革

