

コーポレート・ガバナンス

各委員会の役割

1 取締役会

当社の取締役会は、取締役（監査等委員である取締役を除く。）6名（うち、社外取締役1名）、監査等委員である取締役5名（うち、社外取締役3名）により構成しており、定時取締役会を毎月1回、また、必要に応じ臨時取締役会を開催しております。取締役会では、経営の重要事項についての意思決定や業務執行状況の報告を受ける等、業務執行の監督をしております。

2 監査等委員会

当社の監査等委員会は、監査等委員である取締役5名（うち、社外取締役3名）で構成しており、それぞれの専門的な立場において豊富な経験と高い見識を有しております。監査等委員会は毎月1回開催し、内部統制システムを活用した監査および監督を実施するほか、監査等委員会において策定された監査等委員会規程、監査等委員会監査等基準、監査計画等に基づき、重要書類の閲覧、取締役および使用人に必要な報告や調査を求める等、取締役の職務執行の監督その他法令に定められた職務を行います。また、内部監査室および会計監査人との連携を密にし、監査の実効性の向上を図っております。

3 経営会議

当社では原則週1回木曜日に開催し、常勤取締役、常勤監査等委員である取締役、部長、内部監査室長等から構成され、重要案件の審議、取締役会決定事項の具体策、新施策やリスク対応等を協議し、経営の迅速化を図っております。

4 内部監査室

代表取締役社長の直轄機関として内部監査室を設置しております。内部監査室は専任担当者1名にて構成しており、年間計画に基づき実地調査を中心に内部監査を実施しております。監査結果は、代表取締役社長、監査等委員会および取締役会に報告され、被監査部門責任者に改善事項の指摘を行い、フォローアップ監査により改善状況のモニタリングを実施しております。また、内部監査室は、監査等委員会および会計監査人とも相互に連携して内部監査の効率化やその質の向上を図っております。

5 コンプライアンス委員会

コンプライアンス委員会は、代表取締役社長を委員長とし、常勤取締役、常勤監査等委員である取締役、部長、内部監査室長で構成され、原則、半期に1回開催する他、必要に応じて臨時に開催しております。コンプライアンス委員会では、コンプライアンスに係る事項の検討・審議を行い、コンプライアンス体制の強化・推進を図っております。

6 指名・報酬諮問委員会

指名・報酬諮問委員会は、取締役会の諮問機関として、社外取締役を委員長とし、委員3名により構成され、うち2名は社外取締役であり、委員の過半数が社外取締役で構成されております。指名・報酬諮問委員会は、原則として毎年4回開催し、取締役の指名および報酬等を審議することで、これらの透明性・客観性を確保する体制を確保しております。

7 会計監査の状況

当社の会計監査業務を執行した公認会計士は永里剛、内野健志の2名であり、EY新日本有限責任監査法人に所属しております。また、監査業務に係る補助者は公認会計士8名、会計士試験合格者等5名、その他10名であります。

コーポレート・ガバナンス

役員一覧 (2026年4月30日現在)

取締役 (監査等委員を除く)



代表取締役会長CEO

金子 和斗志

略歴

1974年10月 金子興業(株)(現 ㈱アイ・エス)入社
1995年11月 当社代表取締役社長
2020年1月 当社代表取締役会長CEO
2021年11月 当社代表取締役会長兼社長CEO
(現任)

重要な兼職

アイ・ケイ・ケイ株式会社 取締役
株式会社明德庵 代表取締役会長
1株式会社 代表取締役



代表取締役社長COO

中嶋 大祐

略歴

2007年3月 当社入社
2021年6月 当社執行役員営業企画部長
2022年1月 当社取締役フォト事業担当兼部長
2025年1月 当社取締役副社長
2026年1月 当社代表取締役社長COO(現任)

重要な兼職

アイ・ケイ・ケイ株式会社 代表取締役社長
Ambihone株式会社 代表取締役社長
PT INTERNATIONAL KANSHA KANDOU
INDONESIA 取締役会長
アイ・ケイ・ケイユニテッドリンク株式会社
代表取締役社長



取締役

寺澤 大輔

略歴

1995年11月 当社入社
2006年5月 当社取締役
2021年11月 当社取締役介護事業担当兼部長
2023年1月 当社取締役介護事業担当兼部長兼
人事担当兼部長(現任)

重要な兼職

アイケア株式会社 代表取締役会長



取締役

森田 康寛

略歴

2004年4月 当社入社
2018年1月 当社執行役員海外事業開発部長
2021年1月 当社取締役婚礼事業担当兼部長
2026年1月 当社取締役婚礼事業担当兼部長
兼海外事業開発担当兼部長兼
店舗開発室長(現任)

重要な兼職

アイ・ケイ・ケイ株式会社 代表取締役
PT INTERNATIONAL KANSHA KANDOU
INDONESIA 代表取締役社長



取締役

小田 豊

略歴

2012年1月 フューチャーアーキテクト(株) エグゼ
クティブマネジャー
2018年4月 カブドットコム証券(株)(現 三菱UFJ
eスマート証券(株))システム開発部長
2020年4月 当社入社
2021年1月 当社取締役システム担当兼部長
(現任)

重要な兼職

アイ・ケイ・ケイ株式会社 取締役
Ambihone株式会社 取締役



社外取締役

平山 知宏

独立 社外

略歴

2008年4月 (株)博報堂DYメディアパートナーズ
入社
2017年8月 (株)ルームクリップ取締役CTO
2021年2月 同社執行役員CTO(現任)
2024年1月 当社社外取締役(現任)

重要な兼職

株式会社ルームクリップ 執行役員CTO

コーポレート・ガバナンス

役員一覧 (2026年4月30日現在)

取締役 (監査等委員)



取締役 (常勤監査等委員)

阿部 慶介

略歴

2003年7月 ㈱福岡銀行飯塚副支店長
2013年4月 同行三ヶ森支店長
2017年1月 福岡商事㈱保険部北九州支社長
2021年8月 ㈱福岡銀行監査部主任調査役
2024年1月 当社入社
同上 当社取締役 (常勤監査等委員)
(現任)



社外取締役 (監査等委員)

楠 典子

独立 社外

略歴

1996年6月 税理士登録
2002年6月 楠典子税理士事務所開設
2006年12月 ㈱くすのき代表取締役 (現任)
2008年10月 楠典子税理士事務所再開設 (現任)
2015年1月 当社社外監査役
2020年1月 当社社外取締役 (監査等委員)
(現任)
同上 税理士法人シオン代表社員

重要な兼職

楠典子税理士事務所 所長
株式会社くすのき 代表取締役



社外取締役 (監査等委員)

伊藤 晴輝

独立 社外

略歴

2002年11月 新日本監査法人 (現EY新日本有
限責任監査法人) 入社
2007年1月 公認会計士登録
2013年7月 伊藤産業㈱取締役管理本部長
2015年1月 当社社外監査役
2017年4月 伊藤産業㈱代表取締役社長 (現任)
2020年1月 当社社外取締役 (監査等委員) (現任)
同上 伊藤晴輝公認会計士事務所開設
(現任)

重要な兼職

伊藤産業株式会社 代表取締役社長
伊藤晴輝公認会計士事務所 代表



取締役 (監査等委員)

中村 亮介

略歴

2010年12月 弁護士登録
2014年10月 中村国際法律事務所開設
2020年1月 当社取締役 (監査等委員) (現任)
2021年6月 弁護士法人中村国際法律事務所
開設 (現任)

重要な兼職

弁護士法人中村国際法律事務所 代表



社外取締役 (監査等委員)

梅山 香里

独立 社外

略歴

1990年11月 武内俊造税理士事務所 (現税理
士法人武内総合会計) 入社
2009年1月 梅山聡税理士事務所 (現アスマア
税理士法人) 入社
2009年8月 中小企業診断士登録
2010年1月 GESS Consulting Office 代表 (現任)
2018年6月 (一社) 福岡県中小企業診断士協
会代表理事
2019年1月 当社社外取締役
2024年1月 当社社外取締役 (監査等委員) (現任)
2024年8月 ㈱イグニーズ・コンサルティング代
表取締役 (現任)

重要な兼職

GESS Consulting Office 代表
株式会社イグニーズ・コンサルティング 代表取締役

コーポレート・ガバナンス

役員一覧 (2026年4月30日現在)

取締役・監査等委員のスキルマトリックス

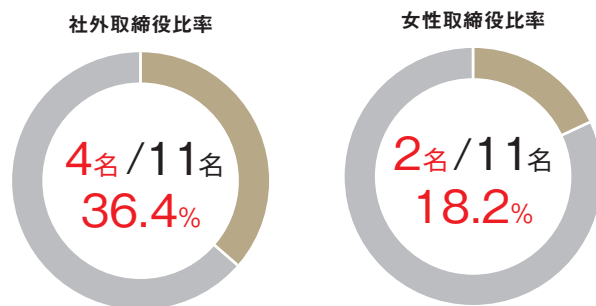
役職	氏名	性別	属性	当社が各取締役に特に期待する分野							
				経営	財務・会計	法務・ コンプライアンス	海外経験	IT・デジタル	営業・ マーケティング	ESG	新規事業
取締役	金子 和斗志	男性		●	●	●	●		●	●	●
取締役	中嶋 大祐	男性		●			●	●	●		●
取締役	寺澤 大輔	男性		●					●		●
取締役	森田 康寛	男性		●	●		●		●	●	
取締役	小田 豊	男性		●	●			●	●		●
取締役	平山 知宏	男性	社外 独立	●				●	●		●
監査等委員	阿部 慶介	男性		●	●	●			●		
監査等委員	楠 典子	女性	社外 独立	●	●				●		
監査等委員	伊藤 晴輝	男性	社外 独立	●	●				●		●
監査等委員	中村 亮介	男性		●		●	●		●		
監査等委員	梅山 香里	女性	社外 独立	●	●	●			●		●

コーポレート・ガバナンス

取締役・監査等委員の選任

取締役・監査等委員の選任に関する方針

当社の取締役会は、定款で取締役（監査等委員である取締役を除く。）10名以内、監査等委員である取締役5名以内と定められています。現在11名（うち独立社外取締役4名）で構成しており、当社事業に精通している者、銀行OBとして幅広い業種の事業内容に精通している者、事業会社経営の経験がある者、各専門分野において高い見識を有する者を選任しております。



取締役・監査等委員の選任プロセス

新任取締役の選任に当たりましては、当社の経営理念に賛同してもらえるか、当社の企業価値向上に資する候補者であるかを主な判断基準とし、候補者と常勤役員との対話の機会を持ったうえで、指名・報酬諮問委員会に諮問し答申を得るものとし、その答申を尊重し、取締役会、株主総会で審議の上決定しております。なお、独立社外取締役1名は、他の事業会社での経営経験を有する者を選任しております。



取締役・監査等委員の運営、実効性について

当社の取締役会は、以下の通り実効的に運営されているものと考えております。

- (1) 原則、月1回以上開催し重要な案件を適時適切に審議・決定しております。
- (2) 取締役会資料については最低3日前までに配布するものとし、議案に関し十分な審議時間を確保し活発な議論を経て検討決議を行っており、必要な報告も行っております。
- (3) 決議した案件について、必要なものはその後の経過・結果を報告しており、取締役の職務執行状況を監督しております。

取締役・監査等委員のトレーニング

会社は全役員に対し、その職務遂行に必要な知識の習得や能力の向上を図るため、会社の費用によりトレーニングの機会を提供することを基本方針としています。

具体的には、監査役協会や東京証券取引所、各種研修機関が提供するセミナーやEラーニング、講習会などの受講の機会を提供します。

各取締役は会社が提供するトレーニングの機会をはじめとして、各自の業務執行に資する知識を積極的に習得するものとします。

コーポレート・ガバナンス

社外取締役の選任理由

当社は、社外取締役として、豊富な経験と専門知識、幅広い見識および相当程度の知見を有するものを選任し、それぞれが独立した中立的な立場から経営に関与しております。監査等委員である社外取締役は、会計監査人、内部監査室との密接な連携により、監査の実効性の向上を図っております。

名前	専門性・主な知見	選任理由
平山 知宏	IT戦略・ デジタル技術	IT業界および事業会社での豊富な経験からITに関する高度な専門知識と幅広い見識を有しております。それらの経験・知見に基づき、独立的な立場から経営を監督する役割を果たしていただくことが期待されるため、引き続き社外取締役といたしました。
楠 典子	税務・会計・ 企業経営	税理士として、税務・会計に関する専門性の高い知見・識見を有しており、当社取締役会の機能強化と活性化につなげることが期待でき、かつ独立性が十分に確保され、一般株主と利益相反の生じる恐れがないと判断し、独立役員と指定いたしました。
伊藤 晴輝	財務・会計・監査	公認会計士として、財務および会計に関する高度な専門知識を有しており、当社取締役会の機能強化と活性化につなげることが期待でき、独立性の基準に該当していないことから、独立性が十分に確保され、一般株主と利益相反の生じる恐れがないと判断し、独立役員と指定いたしました。なお、2013年6月まで当社の会計監査人である EY新日本有限責任監査法人に在籍しておりましたが、当社から当該監査法人に経済的依存度が生じるほどの多額の金銭を支払っていないため、独立性を有していると判断しております。
梅山 香里	経営診断・ 組織コンサル	中小企業診断士の資格を有する経営コンサルタントとして、企業経営に関する専門的な知見を有しており、当社取締役会の機能強化と活性化につなげることが期待でき、かつ独立性が十分に確保され、一般株主と利益相反の生じる恐れがないと判断し、独立役員と指定いたしました。

社外取締役の出席状況・活動状況

当事業年度における社外取締役（監査等委員を含む）の取締役会および監査等委員会への出席状況は表の通りです。全社外役員が高い出席率を維持しており、独立的な立場から積極的な発言を行っています。

名前	取締役会 出席状況	監査等委員会 出席状況	主な活動内容・発言の概要
平山 知宏	17/17回 (100%)	—	IT分野に関する豊富な経験と幅広い見識に基づき、諸案の審議において適宜発言を行い、監督機能を果たしています。
楠 典子	17/17回 (100%)	14/14回 (100%)	税理士としての専門的見地に基づき、諸案の審議において有益な発言を行い、社外取締役としての責務を果たしています。
伊藤 晴輝	17/17回 (100%)	14/14回 (100%)	公認会計士としての専門的見地に基づき、諸案の審議において適宜発言を行い、独立した立場から監査・監督を行っています。
梅山 香里	16/17回 (94%)	13/14回 (93%)	中小企業診断士・経営コンサルタントとしての専門的見地に基づき、諸案の審議において積極的に発言を行っています。

コーポレート・ガバナンス

役員報酬について

報酬決定の基本方針

当社の取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えると同時に、株主の皆さまとの価値共有を図る報酬体系としています。個々の報酬決定にあたっては、社会的な水準、経営内容および役位等を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としています。

具体的には、業務執行を担う取締役の報酬を「基本報酬」および「譲渡制限付株式報酬」で構成します。一方で、経営の監督機能を担う取締役会長および社外取締役（監査等委員を除く）については、その役割に鑑み、基本報酬のみを支給しています。

報酬の種類と構成比率

業務執行取締役の種類別報酬割合については、関連業種・業態の企業をベンチマークとした報酬水準を踏まえ、取締役会にて決定しています。

・基本報酬（固定報酬）

月例の固定金銭報酬として、役位や業績貢献度を総合的に勘案して決定します。

・非金銭報酬等（譲渡制限付株式報酬）

持続的な企業価値向上を目的とし、役位ごとの基準や業績貢献度に応じて毎年一定時期に支給します。

・報酬比率の目安

業務執行取締役において、「基本報酬：非金銭報酬等 = 85：15」を比率の目安としています。

報酬決定のプロセスとガバナンス

当社は、報酬決定の客観性と透明性を高めるため、以下のプロセスを経て個人別の報酬額を決定しています。

1. 権限の委任

取締役会決議に基づき、代表取締役会長CEO（金子和斗志氏）に個人別の報酬額の具体的決定を委任しています。これは、同氏が当社全体の業績を俯瞰し、各取締役の担当業務を評価するのに最も適していると判断したためです。

2. 諮問委員会の関与

権限の適切な行使を担保するため、代表取締役会長は「指名・報酬諮問委員会」に諮問し、その答申を尊重して具体的な基本報酬額を決定します。

3. 取締役会による確認

取締役会は、決定された報酬内容が決議した方針と整合していることを事業年度ごとに確認し、適切であると判断しています。

監査等委員である取締役の報酬

監査等委員である取締役については、業務執行から独立した立場での監査・監督機能を重視するため、業績連動を行わない基本報酬のみとしています。その具体的な金額は、監査等委員である取締役の協議により決定しています。

報酬等の総額

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)				対象となる 役員の員数(人)
		固定報酬	業績連動報酬	退職慰労金	非金銭報酬等	
取締役（監査等委員および社外取締役を除く）	91	78	—	—	12	5
監査等委員（社外取締役を除く）	9	9	—	—	—	2
社外役員	10	10	—	—	—	4

(注) 1. 取締役の報酬等の金額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれておりません。

2. 「非金銭報酬等」の欄には、株式報酬費用が含まれております。

重要課題への取り組み

サステナビリティ推進体制

「ご縁ある人々の笑顔と幸せのために行動し、挑戦する！」という使命のもと、持続可能な社会の実現に向けた取り組みをグループ全体で推進します。当社グループは、経営理念に基づき、理念の浸透・実践、コンプライアンス、食の安全、地域・社会への貢献、環境保護、適正な納税、人財の雇用と育成に積極的に努力をし続ける会社です。ESG（環境・社会・ガバナンス）への取り組みを深化させ、SDGs（持続可能な開発目標）の達成に貢献することで、地域とともに持続的に成長していくことを目指します。



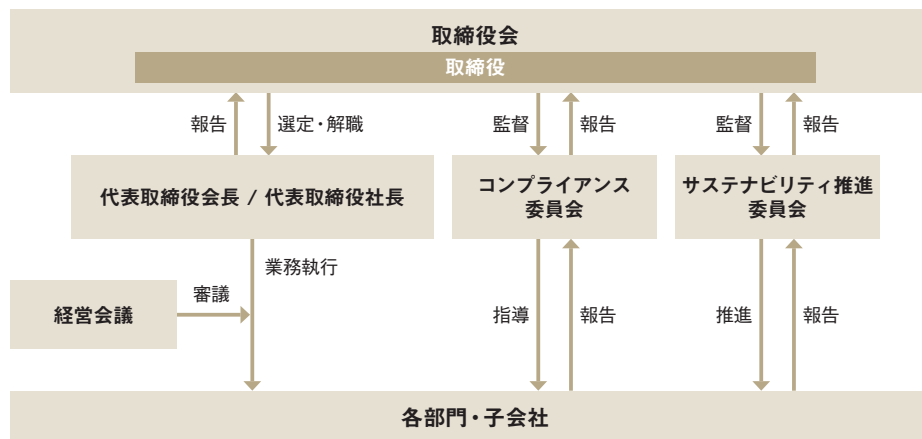
サステナビリティ宣言

IKKHD グループは、過去からのご縁のつながりが今をつくっているという考えのもと、「ご縁ある人々の笑顔と幸せのために 行動し、挑戦する！」という使命を掲げています。
ご縁ある人々の未来のために、持続可能な社会の実現に向けた取り組みをグループ全体で推進していきます。

サステナビリティ体制

当社グループは、気候関連を含むサステナビリティ課題について、サステナビリティ推進委員会が中心となり審議・施策の精査を行っております。サステナビリティ推進委員会では、グループ全体の事業活動を通じて持続的な社会の実現に貢献すべく、サステナビリティに関連する計画の作成、重要課題への取り組み推進、進捗のモニタリングを行っております。サステナビリティ推進委員会で議論された内容は、経営会議に共有され、経営会議では、事業活動において想定されるサステナビリティ上のリスクを抽出・審議し、対策の推進を行っております。経営会議で議論された内容は、取締役会にも報告され、経営計画や全社的な方針策定に反映されています。

サステナビリティ推進体制図



STEP 1 サステナビリティ推進委員会（事務局・検討）

- ・グループ全体の事業活動を通じたサステナビリティ計画の策定。
- ・重要課題（マテリアリティ）への取り組み推進と進捗モニタリングの実施。

STEP 2 経営会議（審議・対策立案）

- ・委員会から共有された内容に基づき、事業活動におけるサステナビリティ上のリスクを抽出・審議。
- ・具体的な対策の推進およびリソース配分の検討。

STEP 3 取締役会（報告・監督・意思決定）

- ・経営会議での審議内容の報告を受け、全社的な方針策定や経営計画へ反映。
- ・体制の妥当性および施策の実効性についての監督。

重要課題への取り組み

1 地球環境のために

TCFD提言に基づく情報開示

1. ガバナンス

当社では、気候変動を含むサステナビリティ課題に対応するための適切なガバナンス体制を構築しています。「サステナビリティ推進体制図(▶P35)」に則り、課題の達成に向けた活動を推進しています。

2. リスク管理

当社グループは経営上の管理すべきリスクについて、以下の体制のもと管理を行っております。まずサステナビリティ関連リスクである、気候変動および人的リスクについてはサステナビリティ推進委員会で、リスクの識別・評価・管理を行っております。

また、サステナビリティ推進委員会にて識別・評価されたサステナビリティ関連リスクは、全社的なリスク管理を統括する経営管理部に報告され、グループ全体で起こり得るその他リスクとサステナビリティ関連リスクを相対的に評価し、当社グループの事業活動に重大な影響をもたらす「重要リスク」を抽出し、取締役会に報告しております。

重要なリスクの発生時は、総合的なリスクを管理する経営管理部に報告を行い、リスク所管部に対してリスク管理について適宜指示を行っております。またその進捗をモニタリングし、適宜経営会議および取締役会に報告を行っております。

3. 戦略／指標と目標

当社グループは、事業活動を通じて様々な社会課題の解決に貢献し、持続可能な社会作りと企業価値の向上を実現していくため、社会と当社グループに影響を与える重要な課題(マテリアリティ)を特定しました。

マテリアリティは、以下の4つのテーマで設定し、その進捗状況を管理・評価しております。

1 地球環境のために

2 働きやすく成長できる職場環境のために

3 お客さまの笑顔のために

4 健全で安定した経営基盤確立のために

当社グループは、ご縁ある人々の笑顔と未来のために、これからも地域とともに発展するため、サステナビリティへの対応を重要な経営課題として捉え、積極的に推進しています。また、事業活動を通じて社会課題の解決に取り組むことにより地域の皆さまからの期待に応え、持続可能な社会の実現を目指してまいります。

マテリアリティの詳細については、「事業環境認識と今後の方向性(▶P20)」をご覧ください。

気候変動に関する方針と対応策

1. 当社グループにおける気候変動リスクおよび機会

当社グループは、2023年にTCFD提言への対応として、気候変動関連リスク・機会の分析および重要性評価を行いました。当社グループが識別したリスクおよび機会の一覧は「気候変動リスクおよび機会一覧表(▶P37)」のとおりです。

重要課題への取り組み

1 地球環境のために

気候変動リスクおよび機会一覧表

リスク・機会の分類	キードライバー	事業活動への具体的な影響	期間	影響評価	
移行リスク	政策と法律	カーボンプライシング（炭素税、排出量取引制度）	炭素税導入が進み、GHG排出量に応じコスト増加	中～長	中
		プラスチック規制の強化	プラスチック規制強化に伴い、代替製品対応コストが増加	中～長	中
	評判	社会の価値観および消費者の嗜好の変化	<ul style="list-style-type: none"> ● 取り組み不十分である場合に資金調達が困難となる可能性 ● 対応不十分な場合、SNSを通じネガティブな情報が拡散 	短～中	中
		顧客行動の変化（輸送手段変化、商品選択視点の変化など）	エシカル思考が高まり取り組みが不十分の場合に売上減少	短～中	中
	市場リスク	原材料および包装資材コストの上昇	炭素排出量が多い製品の調達コスト増加	中～長	中
		エネルギー価格の変化	<ul style="list-style-type: none"> ● 再生可能エネルギー導入に伴うコスト増加 ● オフィス、式場等のエネルギーコスト増や設備投資発生 	中～長	中
物理的リスク	急性リスク	<ul style="list-style-type: none"> ● 式場、オフィスの被災による営業活動の停止 ● サプライチェーンの寸断による、調達難が発生 ● 結婚式の中止、延期増加による収益機会の減少および対応コストの増加 ● 天災被害による建物修復コストの増加 	中～長	大	

リスク・機会の分類	キードライバー	事業活動への具体的な影響	期間	影響評価	
物理的リスク	急性リスク	国内における台風や大雨の頻度増加	グループ施設に被害が発生し、経営成績に影響	短～長	大
	慢性リスク	降水パターン変化と天候パターンの極端な変動（洪水、渇水等）	水道料金の値上げや行政からの使用量制限の発令	中～長	中
		平均気温および海水温上昇	<ul style="list-style-type: none"> ● 空調コスト増加、冷蔵、冷凍庫への設備費用が増加 ● 夏以外の時期に需要が集中し機会損失件数が発生 	中～長	中
		海面上昇	沿岸地域における浸水被害増加と拠点の移転コスト増加	中～長	中
		気候の変化による感染症の拡大	<ul style="list-style-type: none"> ● 結婚式の延期増加による、対応コストが増加 ● 結婚式の規模縮小による収益機会が減少 ● 来客数減により収益機会が減少 	短～長	大
	資源の効率性	より効率的な照明設備への転換	照明設備のLED化により、エネルギーコストの削減	中～長	中
機会	製品・サービス	低排出商品およびサービスの開発又は拡張	再エネ利用式場拡大に伴う、エシカル顧客層の獲得	短～長	中
		消費者の嗜好の変化（サステナブル商品市場の拡大等）	脱炭素への取り組みが消費者に評価され、売上増加	短～中	中
	市場機会	新しい市場へのアクセス、新興市場の広がり	エシカル顧客層増加による関連サービス売上増加	短～中	中

重要課題への取り組み

1 地球環境のために

2. 気候変動緩和に向けた目標および対応策

当社における将来シナリオごとの事業インパクトの分析および評価については今後策定予定ですが、2030年にScope 1、2排出量の半減および2050年のネットゼロを目指し、婚礼施設全店舗におけるエアコン用省エネルギー部材の設置、エアコンの消費電力削減に向けた取り組み等、GHG排出量削減に向けた対策を実施してまいります。

3. 関連する指標および目標

当社は、気候変動関連のリスク・機会への対応の一環として、GHG排出量を算出し、その増減要因を分析し、具体的なリスク対応策に反映しています。過去4年分のGHG排出量は以下のとおりです。

GHG排出量データ(対象:国内の婚礼事業)(単位:t-CO₂)

	2021年10月期	2022年10月期	2023年10月期	2024年10月期
Scope 1	258	424	463	441
Scope 2	4,109	5,420	4,879	5,326
Scope 1 + 2	4,367	5,844	5,342	5,767

- (注) 1. 2025年10月期のScope 1 およびScope 2 は現在集計中です。
2. Scope 2 排出量はマーケット基準の算定結果を記載しています。
3. 詳細なGHG排出量内訳、目標等に関する情報はCDP Climate において回答しています。

環境保護への具体的アクション

当社グループでは、2050年のネットゼロ実現に向け、事業活動のあらゆるプロセスにおいて環境負荷の低減に取り組んでいます。

■ 省エネルギー・温室効果ガスの削減

・ サステナブル技術の導入

婚礼施設全店舗に、国際連合工業開発機関(UNIDO)に登録されたエアコン用省エネルギー部材「MS-RDK」を設置し、消費電力とCO₂排出量の抑制を図っています。

・ デマンド制御の活用

デマンド監視システムやLED照明の導入により、施設全体の電力使用量を最適化しています。

・ ペーパーレス化の推進

契約書面の電子化や会議資料のペーパーレス化を徹底し、資源保護と温室効果ガスの削減に寄与しています。

■ 資源循環と地域共生

・ 地域内循環の構築

一部店舗において、生ごみを堆肥化して契約農家に提供し、そこで育てられた農産物を再び買い取る「地域内資源循環」の取り組みを実施しています。

・ 節水活動

無水小便器の導入などにより、水資源の消費量削減に努めています。

・ 植樹活動の継続

20年以上にわたり、地域社会と共生する企業を目指し、施設周辺での植樹活動に注力しています。

重要課題への取り組み

2 働きやすく成長できる職場環境のために

■ 基本方針

社員は「リソース」ではなく「財産」

IKKグループでは、社員を単なる労働力(リソース)ではなく、会社の成長を支えるかけがえのない「財産」と捉え、一般的な「人材」ではなく「人財」という表現に統一しています。私たちは、優秀な人財の確保と育成こそが、他社との差別化を図るための決定的なファクターであり、最も重要な経営資本の一つであると位置づけ、その強化に鋭意取り組んでいます。

■ 戦略

人財マネジメント「3つの柱」

当社では、この「人財」を軸とした以下の3つの柱でマネジメント体制を構築しています。これら3つの要素をそれぞれ高め、相互に連携させることで生まれる相乗効果こそが、事業成長の要です。

3つの柱 (関連ページ)

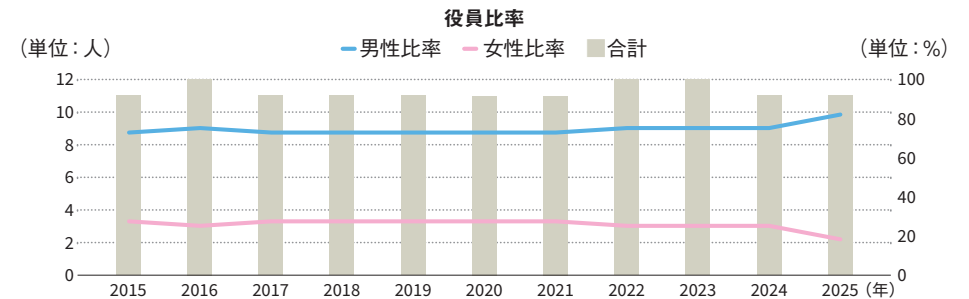
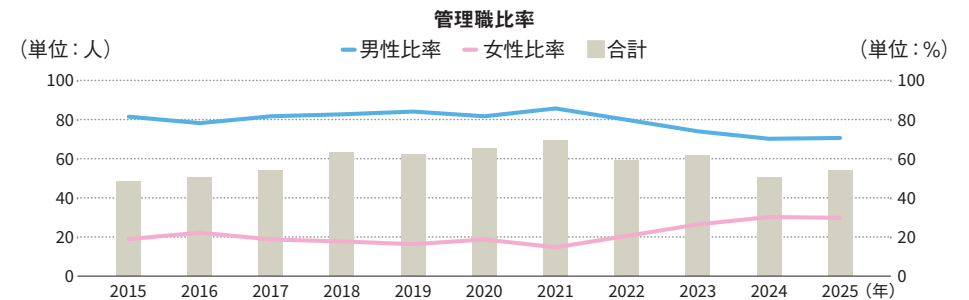
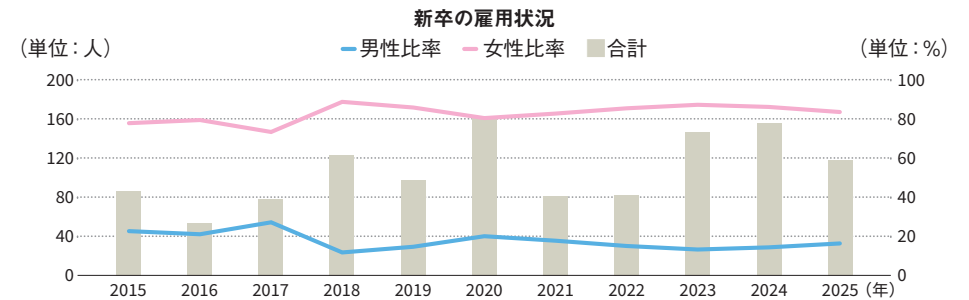
- 多様性の尊重
- ワークライフマネジメント (▶P40)
- 人財の育成 (▶P41)

■ 多様性の尊重

「国籍・宗教・性別・年齢・経験に関係なく能力を発揮する人財になり素晴らしい未来を創るために挑戦します」という理念のもと、様々な背景をもつ社員の多様な働き方を支援しています。

特に当社グループは女性が社員数の3分の2を占めており、長期的に女性が活躍できるような取り組みを積極的に行っております。そのなかでもグループ間の女性管理職比率の差を課題と捉え、グループ全体をアイ・ケイ・ケイ株式会社の比率(29.6%)と同水準まで引き上げることを目指し、女性リーダーの輩出と定着を推進していきます。

女性の雇用状況と管理職比率(単体)



重要課題への取り組み

2 働きやすく成長できる職場環境のために

■ ワークライフマネジメント

社員が安心して挑戦し、やりがいを感じることができるために、高パフォーマンスで働くことができる環境の整備に努めております。

育児休暇や有給休暇等の取得を促進し、ライフステージに対応した柔軟な働き方を選択し実現していくことを推奨し、以下のような制度を設けています。

育児支援制度

制度	法定	IKK
勤務時間の短縮	3歳まで 9時～16時の6時間勤務（休憩45分）とすることができます。	小学校入学まで 9時～16時の6時間勤務（休憩1時間）とすることができます。
平日育児短時間勤務制度	—	小学校3年生まで 平日は、所定労働時間を2時間短縮できます。
託児所手当	—	月々の託児所・保育所保育料を会社が一部負担します。
カムバック制度	—	結婚・出産で一旦退職しても、育児が落ち着いた後、希望があれば面談を実施し、条件を満たせば、退職前の待遇や肩書でカムバックできます。
出産祝金	—	従業員またはその配偶者が出産した場合に祝金を支給します。

資産形成制度

制度	内容
従業員持株会	資産形成の一助となるよう持株会制度を実施し、拠出金額の10%を奨励金として付与しています。
確定拠出年金	社員の年齢構成、勤続期間や就業ニーズ等を勘案し、社員の多様なライフプランニーズに応えることのできる確定拠出年金制度を採択しています。

休暇支援制度

制度	説明
リフレッシュ休暇	最長16日間の連続休暇を取得できる制度です。
アニバーサリー休暇	誕生日、結婚記念日、ご家族の誕生日等、記念日のお祝いの為の休暇を取得できる制度です。
ファミリー休暇	ご家族の運動会、参観日等、家族の大切な日の為の休暇を取得できる制度です。
アイデア休暇	感性を磨くため、良いものに触れ自分を高めて仕事に活かしていくための休暇を取得できる制度です。

長期障害所得補償保険制度

制度	内容
GLTD(団体長期障害所得補償)制度	2022年11月より、従業員が今まで以上に安心して働くことのできる職場環境の実現を目指し導入。最長65歳の誕生日まで補償が続きます。

重要課題への取り組み

2 働きやすく成長できる職場環境のために

■ 人財の育成

画一的な教育・研修ではなく、従業員の望むキャリアに合わせた成長支援を行っております。人事部が中心となり「年次別研修」「階層別研修」を実施し、従業員自身がキャリアに合わせて受講しております。

制度	説明
就職活動期	
職能体験 インターンシップ	ウェディングプランナー、ウェディングスタイリスト、フォトグラファー等の社員と実際の仕事のシーンを想定して実務のポイントを体感するインターンシップです。
体験型 インターンシップ “世界維新”	日本の次世代の経営を担うリーダーに求められる力の習得を目指す体験型のインターンシップです。リーダー、経営者とは何かという問いに挑みます。
講義型 インターンシップ	面接・自己分析や就活スタート講座など、「働く」「仕事」「やりがい」「自己分析」といった、学生自身が将来を描くために必要な要素をともに考え、今後のキャリアデザインにつなげます。
新入社員（配属～1年目）	
内定者研修	創業の志等の歴史を学び、理念の基礎を学ぶ研修です。また、希望者は内定期間から現場OJTを通して社会人基礎を習得することもできます。
新入社員研修	涙あり、笑いあり、感動ありの計2週間のプログラム。社会人としての心構えや人間教育、職能教育まで一貫して実施する研修です。
担当上司制度 (OJT研修)	新入社員に必ず1名の先輩社員が担当上司としてつき、社会人マナー・考え方・業務スキルの指導にあたる制度です。
メンター制度	内定者に1名のメンター（先輩社員）がつき、仕事観・人間観を醸成することを目的とし定期的に勉強会を実施し、社会人としてのより良いスタートにつなげます。

ステップキャリア（1年目～）	
可能思考研修	夢・ビジョン・目標またはあるべき姿等を達成するための考え方・行動習慣を学ぶ外部研修です。 ※一定の条件を満たせば、手を挙げたスタッフが受講できます。
部署別研修	それぞれの部署毎に職能研修を実施しています。
次世代 リーダー研修	会社の未来を担う次世代リーダーとして選抜された方が、リーダーとして必要な要素を学べる研修です。
幹部クラス	
マネジメント研修	幹部クラスのスタッフを対象とした外部研修です。マネジメント、コーチング、業績アップ等スキルに特化した研修を行います。 ※一定の条件を満たせば、手を挙げたスタッフが受講できます。
コーチング研修	
業績アップ研修	
幹部研修	全支店の支配人、幹部陣に対する集合研修を実施しています。
問題解決型研修	管理職以上の社員は参加時に補助金がでる外部研修です。
その他共通	
理念研修	年に2回、若手を中心としたビジョンプロジェクトメンバーが全支店を周り、理念の浸透を目的として実施しています。
会長塾	会長と触れ合う機会を会長塾と称し、毎月1度、全国の支店をテレビ中継でつないで行われる全体昼礼や、社内イントラでの情報発信等を行っています。質問や対話も可能で、過去、全社員と1人30分の面談を行ったこともあります。
自主勉強会	月に1回、月刊誌「理念と経営」、「致知」を用いた自由参加の勉強会を実施しています。支店・部門間の垣根を越えて、自由な意見交換を行っています。

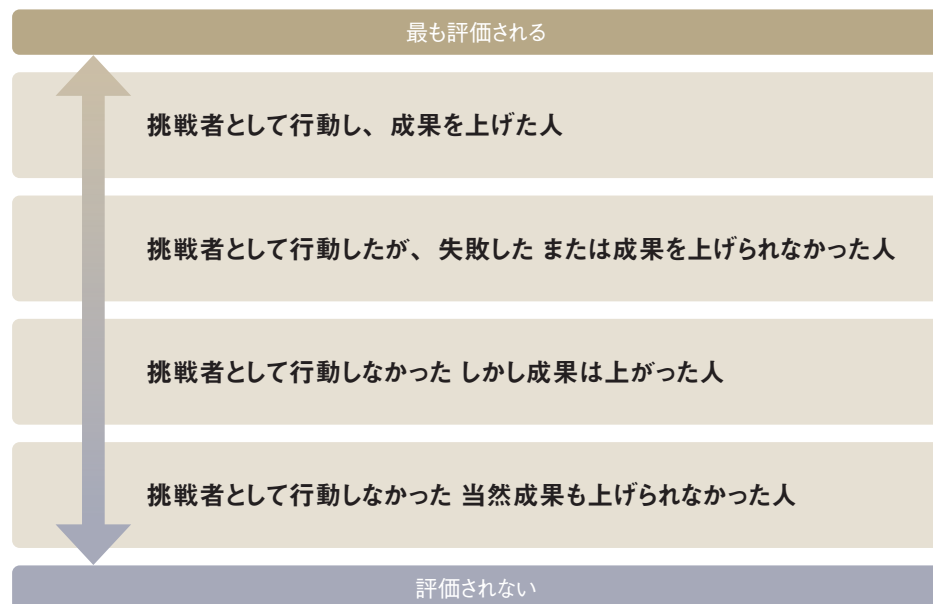
重要課題への取り組み

2 働きやすく成長できる職場環境のために

■ 人事評価制度

当社グループは、経営理念のなかに人事理念を掲げ、「私たちは、お客さまの幸せと感動のために、挑戦者として行動する人財（ひと）を評価します」と明文化しています。

人事評価基準は、挑戦者として行動する人財をより高く評価します。結果にとらわれず、挑戦というプロセスを重要視し、以下のような制度を設けています。



・ MVP制度

年2回(上半期と下半期)、グループ会社をテレビ中継でつないで開催する経営計画発表会内において、各部署、各部門のMVPを表彰しています。

1. 抜擢人事

アイ・ケイ・ケイホールディングスの人財に対する考え方。その根本にあるのは、「挑戦者として行動する人」を惜しみなく評価する<人事理念>です。チャレンジすることなく成果を上げた人よりも、チャレンジをした結果失敗した人の方が評価される。この大原則を<人事評価基準>として明文化し、現場のマネジメントまで浸透徹底しています。

年齢や経験に関係なく、若くても能力がある人財にはどんどん昇進や他部署への異動の機会が与えられます。 抜擢人事の例) 最年少支配人24歳、最短営業部長は30歳

2. 挑戦支援制度

挑戦者を「時代の変化に対応し、困難や新しい事に自ら立ち向かう人」と定義し、挑戦者のさらなる飛躍を支援することで、変化し続ける企業を目指し、以下のような制度を設けています。

・チャレンジ制度

正社員、準社員(アルバイト)を問わず、自分が希望するグループ企業、部署への異動を申請できます。

それまでの成果や経験など一定の基準をクリアしていることが条件。“制度”というのは便宜上の呼び名で、活躍する人財ほど自分から声を上げて行動する傾向にあります。

・ダイレクト提案制度

従業員の誰もが、直接会長、社長、担当役員(部長)に提案することができる制度です。

経営層と直接対話することができ、会社の経営に関することまで社員が提案することができます。

・改善制度

日々の業務で感じる改善事項や、もっとお客さまのためにこういったサービス、演出がしたいという希望等を吸い上げ、改善に結びつける制度や、匿名での意見BOXを設け自由活発な意見を収集する制度等、社員の挑戦を促進するための制度を設けています。

重要課題への取り組み

3 お客様の笑顔のために

当社グループが最も大切にしているのは、お客様の最高の笑顔です。その笑顔を支える揺るぎない土台こそが「安全・安心」であると私たちは確信しています。目に見えない部分にまで徹底的にこだわり、業界の常識を塗り替える安全基準を追求してきた歩みは、今、多くのお客様からの確かな信頼へとつながっています。

1. 業界のパイオニアとして挑む「食の安全」

私たちは、人生の最良の日を彩るお料理に、一切の妥協を許しません。「新郎新婦さまの大切なゲストに、最高の料理を心から安心して召し上がっていただきたい」—この切実な想いを具現化するため、私たちは業界に先駆けた挑戦を続けてきました。

・ホテル・婚礼業界「初」のISO22000取得

2009年8月、アイ・ケイ・ケイ株式会社 福岡支店において、食品安全マネジメントシステムの国際規格である「ISO22000」の認証を取得いたしました。これは当時のホテル・婚礼業界において画期的な出来事であり、私たちの安全に対する覚悟の証明でもあります。

・調理とサービスの連携による「FSMS」の構築

単なる厨房内の衛生管理に留まらず、食材の仕入れから調理、そしてサービススタッフによる提供に至るまで、全工程を網羅する独自の食品安全マネジメントシステム（FSMS）を構築。この福岡支店で培った高水準の管理体制を、現在ではグループ全拠点へ横断的に展開し、均一で質の高い安全を提供しています。



・科学的根拠に基づいた徹底防衛

2014年10月からは、目に見えない脅威であるノロウイルス等の感染症対策として、全グループ拠点に「次亜塩素酸水超音波噴霧器」を導入。科学的エビデンスに基づいた設備投資と運用により、事故を未然に防ぐ「攻めの衛生管理」を実践しています。

・自社工場におけるHACCPの徹底運用

食品事業においては、自社工場にてHACCPに基づいた厳格な衛生管理を徹底。製造のあらゆるフェーズでリスクを予測・管理し、常に安全な商品をお届けする体制を整えています。

「ISO22000」: HACCPの食品衛生管理手法と品質マネジメントシステムの国際規格「ISO9001」の品質管理手法を組み合わせた食品安全マネジメントシステムの国際規格

2. 介護事業・地域社会への安全責任

ご高齢のお客様にサービスを提供する介護事業においても、安全は「信頼の源泉」です。

・マニュアルを超えた「意識」の教育

事故防止のためのマニュアル整備はもちろんのこと、従業員一人ひとりが「自分が守る」という高い意識を持てるよう、継続的な教育訓練を徹底。命をお預かりする事業としての責任を全うしています。

3. 第三者機関が評価する「信頼の証」

私たちの取り組みは、実際にご利用いただいたお客様からも高い評価をいただいております。

「日本マーケティングリサーチ機構調べ 2021年4月調査」において、料理が美味しい式場、ゲスト満足度、先輩花嫁満足度の3部門で3年連続1位を獲得しました。

この結果は、私たちが大切にしてきた「お客様に寄り添う姿勢」と「安全・安心の追求」が結実したものです。現状に満足することなく、これからもすべてのお客様に最高の感動と笑顔をお届けできるよう、全社一丸となって取り組んでまいります。

4. さらなる高みを目指して

現状に満足することなく、今後も諸規程やマニュアルの不断の見直し、内部管理体制の強化を継続いたします。社外の専門家や監督官庁とも密に連携し、安全対策を磨き続けることで、すべてのお客様の期待を超える「最高の安心」と「最高の感動」をお届けまいります。

