株式会社じげん

ESG Data Book 2026

(2026年10月20日公表)

Contents

03 編集方針
04 じげんグループのESG
04 サステナビリティに関する考え方
04 サステナビリティへのコミットメント
09 環境 -Environment-
09 環境方針
12 環境マネジメントシステム
13 気候変動への対応
22 社会 -Social-
22 人的資本に関する取り組み
44 人権の尊重
46 情報セキュリティ/サイバーセキュリティ/個人情報保護
49 お客様・ユーザーへの責任
51 地域社会への貢献活動
52 ガバナンス -Governance-
52 コーポレート・ガバナンス
57 企業倫理とコンプライアンス
65 リスクマネジメント
67 税務に関する方針
68 参考資料

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

編集方針

ESG Data Bookについて

「ESG Data Book」は、特にESG投資に関心の高いステークホルダーの皆様に向けて、当社グループ全体のESGの活動に関する情報を包括的に集約し、発行しています。各項目ごとに整理された情報は、ESGに関する情報・データを可能な限り明晰にまとめており、ステークホルダーの皆様に効率的な参考資料としてご利用いただくことを目指しています。また、以下の報告書も開示していますので、合わせてご覧ください。

その他の報告書

統合報告書 2023 (https://zigexn.co.jp/ir/integrated_report/)

当社グループでは株主様をはじめとするあらゆるステークホルダーに向けて、財務・非財務の両方の観点から当社をより深くご理解いただくことを目的として、統合報告書を公表しています。本報告書では、戦略やこだわり、強みや特徴などを体系的に整理しています。　（※最新版は2023年度版となります）

有価証券報告書 (https://zigexn.co.jp/ir/financial_reports/)

株主・投資家等の皆様を対象に、金融商品取引法第24条第1項に則り、財務情報・非財務情報を掲載した法定書類です。

コーポレートガバナンス報告書 (https://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS80135/8bca9ccf/e695/4839/b23b/9b163a320451/140120260624579129.pdf)

コーポレートガバナンス・コードに沿ってガバナンス情報を記載した書類です。

発行時期

ESG Data Bookの発行は基本的に年1回を想定しており、内容に大きな変更がある場合は適時更新いたします。

本報告書の位置づけ

本報告書および本報告書に記載の各方針は、取締役会の報告を経て公表しています。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

じげんグループのESG

サステナビリティに関する考え方

当社グループは、基本理念である「生活機会の最大化」を目指し、プライム市場の上場企業及び社会の公器として、社会課題への対応を経営の重要事項として捉え、持続可能な社会の実現に貢献いたします。当社におけるサステナビリティ活動の推進にあたっては、2021年４月に設立した広報・サステナビリティ推進室を中心とし、国連で採択された「持続可能な開発目標」（SDGs）をはじめとする国際的なガイドラインを参照にしつつ、必要に応じてその他部門との連携を通じて、取り組みを推進しております。今後も事業活動を通じた社会的価値の創造に注力いたします。

サステナビリティへのコミットメント

当社グループは、「生活機会の最大化」という基本理念に基づき、人々の生活に関わるさまざまな領域で、事業を通じて社会に貢献することが重要だと考えています。当社グループは、就職、住まい探し、不動産売買、リフォーム、旅行、自動車売買など、人々の生活に密接に関わる幅広いサービスを展開しており、年齢、性別、国籍を問わず、多様なユーザーと接点を持つことで、さまざまな観点から社会に貢献できると考えています。

また当社は、2021年４月に広報・サステナビリティ推進室を新設し、当社グループが優先的に取り組むべきマテリアリティ（重要課題）を策定いたしました。株主、ユーザー、従業員、取引先、地域社会、そしてその先にいる多様なステークホルダーの皆様との積極的な対話を通じ、これらマテリアリティへ取り組むことで、社会に対する継続的な貢献と企業価値向上の両立を目指してまいります。（※詳細は次ページ参照）

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

じげんグループのESG

じげんグループのマテリアリティ

じげんのマテリアリティ	主要な取り組み	関連するSDGs項目
DXによる社会・産業のUpdate	● 中小企業におけるDX支援 ● 「リードクラウド」やBLの「キャリアプラス」等による業務支援 ● メディアプラットフォームによる集客支援	8 9
メディアによる SDGsエンゲージメントの醸成	● じげんメディア×SDGsの推進（SDGsアワードなどの実施）	17
働きがいのある環境	● 次世代事業責任者候補の選抜、計画的な育成 ● ネクストリーダープロジェクト等の実施 ● エンゲージメント可視化のためのサーベイ実施	8
地域社会の創生	● 大分オフィスにおける雇用創出・IT、グローバル人材の育成 ● おおいた産業人財センターとの連携 ● 京都におけるインターン採用やイベントの開催	8 11
就業機会の均等性	● 大学や教育機関と連携し、代表講演を実施するなど職業教育の推進 ● 慶應義塾大学 湘南藤沢キャンパス、及び東京理科大での特別講義	4
多様な人材の活躍	● 女性の活躍を推進、女性管理職比率の向上 ● 海外拠点との交流促進	8
環境に配慮した企業・事業活動	● サステナビリティに関するリスクの管理体制 ● CDPへの回答 、TCFD提言に基づいた情報開示 ● 環境に配慮した経営の推進	7 12 13
ガバナンスの強化、透明性確保	● 国内外機関投資家/個人投資家向けのIRを実施 ● 報酬委員会・指名委員会等、機関設計の検討 ● 新社外取締役の参画	16

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

じげんグループのESG

マテリアリティの選定プロセス

STEP 1 マテリアリティ候補項目の抽出
ESG・SDGs（国連の持続可能な開発目標）といったグローバルな視点、当社の事業活動やカルチャーに関連性の高い社会課題を抽出いたしました。

STEP 2 ステークホルダーの期待の把握と整理
従業員や株主・投資家などステークホルダーとの対話を通じて、「当社への期待」の把握に努めました。そこから得た情報と当社の事業活動との関連性を整理し、STEP 1 で抽出したマテリアリティ候補項目に対して、優先順位をつけていきました。

STEP 3 自社による重要性の評価と特定
一連のプロセスを経て抽出・整理したマテリアリティ候補を、経営陣による会議の場での議論を通じ、優先的に取り組むべき重要課題を承認決定いたしました。

見直しの頻度
特定したマテリアリティについては、サステナビリティ委員会において年1回、事業環境の変化およびステークホルダーの期待の変化を踏まえ、見直しの要否を検討します。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

じげんグループのESG

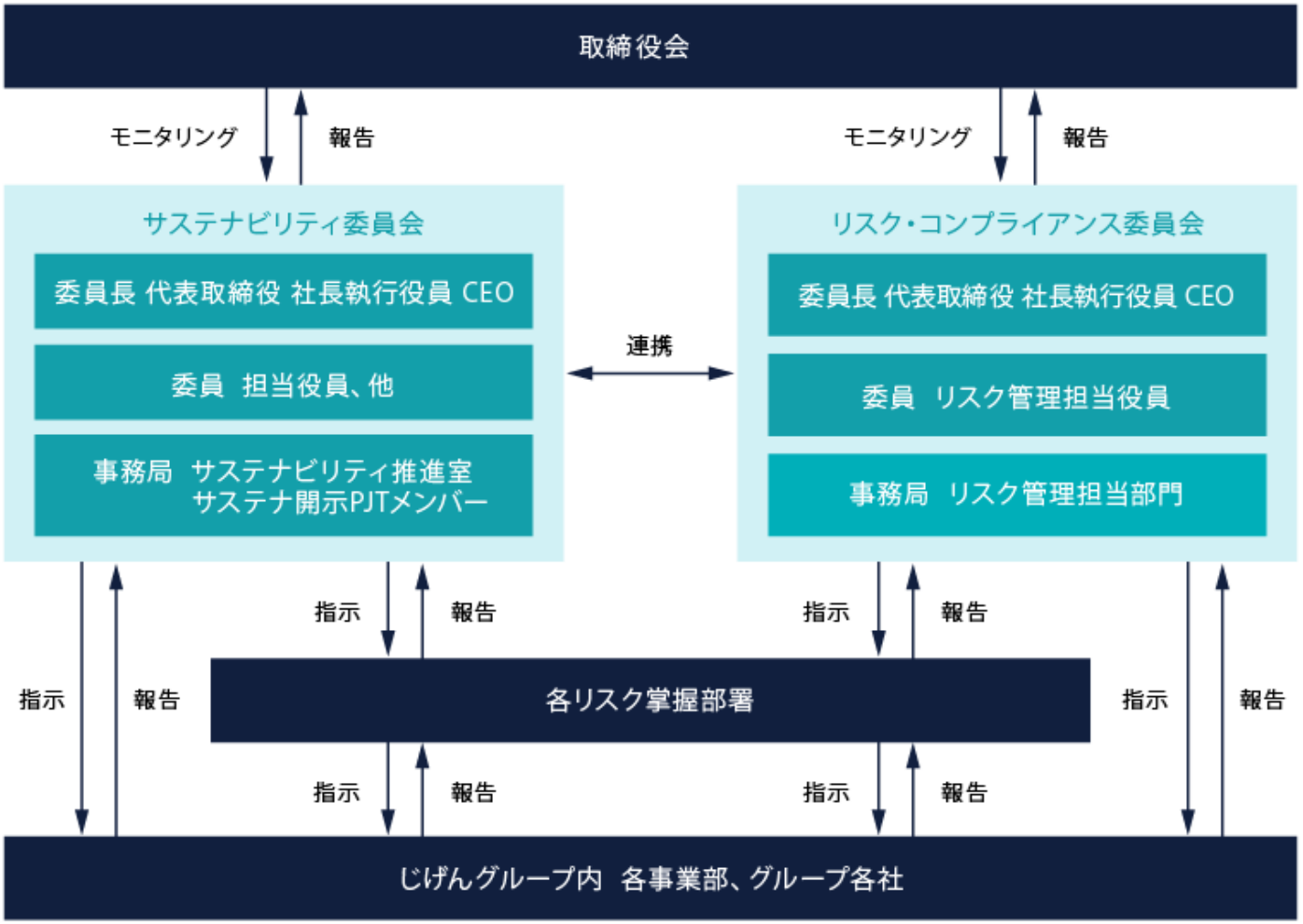
サステナビリティ委員会の目的及び活動内容

区分	内容
会議体名	**サステナビリティ委員会**
目的	じげんグループのサステナビリティに関して、経営層への報告・相談の場。および必要な方針・施策の意思決定とレビュー等。
実施頻度	• 2024年1月1日に新設。 • 会議体は１年に一度。 • 有価証券報告書への記載内容への合意を得ることを基本事項として実施。 • 上記以外では、案件発生時に必要に応じて実施。
参加者	• 委員長（代表取締役 社長執行役員 CEO） • 委員（取締役2名、ライフメディアプラットフォーム事業本部長、広報サステナビリティ推進室長、法務・リスクマネジメント部 部長、経営推進部 部長） ※場合によって事業担当役員等 • 事務局（広報サステナビリティ推進室＆サステナビリティ開示PJTメンバー） • オブザーバー（社外常勤監査役）
主な実施内容	1. 中期経営計画のマテリアリティと目標達成に向けた具体策に関する討議 2. マルチステークホルダーの視点に立ったマテリアリティ、およびマテリアリティに紐づく環境変化への対応方針を検討（TCFDなど） 3. 2030年以降に企業に期待・要請されるポイントの検討 4. 取締役会への報告事項に関する討議

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

じげんグループのESG

サステナビリティ委員会の体制図



Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

環境方針

基本的な考え方

当社グループでは、「環境に配慮した企業・事業活動」をマテリアリティの一つとして掲げています。特に将来の気候変動が事業活動に与える影響を重要な経営課題の一つとして捉えており、その影響を把握し、リスクを管理する体制を構築するため、2024年1月にサステナビリティ委員会を新設いたしました。つきましては、同委員会が中心となり、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)に基づいた開示項目に沿って事業活動における気候関連のリスクと機会を評価するとともに、積極的な情報開示と適切な管理・対策に努めてまいります。
また当社グループは、事業活動が地球環境に与える影響を的確に把握し、環境負荷の低減に努めることが、持続可能な社会の実現と当社グループの持続的な成長の双方に不可欠であると考え、以下のとおり環境方針を定めます。本方針は、株式会社じげんおよび連結子会社を適用範囲とし、役員および従業員（契約社員・派遣社員・アルバイトを含む）に適用します。

環境方針

1. 環境ガバナンス
当社グループにおける環境課題への対応に関する最終的な監督責任は、取締役会が負います。取締役会の下部組織として設置したサステナビリティ委員会が環境課題への対応を推進し、代表取締役 社長執行役員 CEO が委員長を務めます。同委員会は、気候変動をはじめとする環境関連のリスクと機会を把握し、個別リスクの管掌部署に対策指示を行うとともに、リスク・コンプライアンス委員会と連携して取締役会に報告します。委員会の目的、活動内容および体制図は p.7-8 をご参照ください。

2. 環境法規制の遵守
当社グループは、事業活動を行う国および地域における環境関連の法令および規制を遵守します。あわせて、法令の求める水準にとどまらず、社会から求められる環境配慮の水準を踏まえた自主的な取り組みを進めます。

3. 環境パフォーマンスの継続的改善
当社グループは、事業活動が地球環境に与える影響の評価および把握に努め、具体的な実施目標および計画を策定し、定期的な進捗確認の仕組みを通じて環境パフォーマンスの継続的な改善に取り組みます。推進体制の整備および推進マニュアルの策定を進めるとともに、環境マネジメントシステムの構築と検証に取り組みます（p.12 をご参照ください）。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

環境方針

環境方針（続き）

4. 気候変動への対応

当社グループは、気候変動が事業活動に与える影響を重要な経営課題の一つとして認識し、事業活動に伴う温室効果ガス（CO2）排出量の削減、回避および利用効率の改善に継続的に取り組むことをコミットメントとして掲げています。その達成目標として、2030年までに当社グループ全体でカーボンニュートラルの達成を目指します。具体的には、次の3つの観点から取り組みを進めます。

・削減：オフィスにおける省エネルギーの推進、および非化石証書の活用による電力由来の排出量の削減

・回避：自社でデータセンターを保有せず再生可能エネルギーを利用するクラウドサービスを利用すること、リモートワークおよびペーパーレス化の推進による排出の発生自体の回避

・効率改善：従業員1人当たりの排出量・電力使用量といった原単位の改善を通じたエネルギー利用効率の向上

気候関連のリスクと機会、削減目標および進捗、具体的な取り組みは p.13 以降に記載しています。

5. 水資源の利用

当社グループは、限りある水資源の持続可能な利用を、事業活動における環境課題の一つとして認識しています。当社グループはウェブによるライフサービスプラットフォーム事業を主としており、製造工程を伴わず、また自社で保有するデータセンターを持たず外部のクラウドサービスを利用していることから、当社グループが直接管理する水の使用は、オフィスにおける生活用水が対象範囲となります。

こうした事業特性を踏まえ、当社グループは、オフィスにおける水使用量の削減および水利用の効率改善に継続的に取り組みます。入居する建物の管理会社と連携しながら、節水に資する設備の導入・運用と、従業員に対する啓発を進めてまいります。水使用量の実績は p.16 をご参照ください。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

環境方針

環境方針（続き）

6. 資源の有効利用と廃棄物の削減
当社グループは、事業活動に用いる資源の有効利用と廃棄物の削減に取り組みます。オフィスにおける機密文書のリサイクル、ペットボトルキャップの分別回収、文具・事務用品およびIT用品のグリーン購入を推進するとともに、電子契約の導入によるペーパーレス化を進めます。取り組みの実績は p.20 をご参照ください。

7. 環境意識の向上と従業員教育
当社グループは、事業活動が環境に与える影響について役職員の理解を深めることが、環境パフォーマンスの継続的な改善に不可欠であると考えています。社内外のステークホルダーと継続的に環境課題を議論し、多様な意見を取り入れながら改善を進めるとともに、環境に関する社内啓発および従業員教育の実施を検討してまいります。

8. 環境関連イニシアチブへの対応
当社グループは、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）の提言に賛同し、CDPへの回答を通じて情報開示を進めています。気候変動に関する業界団体への加盟は現時点では行っておりませんが、加盟を行う場合には、当該団体の気候変動に関する立場が本方針と整合していることを確認し、整合しない場合には是正を求めることを含めた対応を検討します。

本報告書および本報告書に記載の各方針の取扱いについては、p.3「本報告書の位置づけ」をご参照ください。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

環境マネジメントシステム

環境マネジメントシステム(EMS)

当社グループは、将来的にバリューチェーン全体における環境マネジメントの取り組みを推進するため、環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001の導入を検討します。

認証獲得に向け、まずは自組織のマネジメントシステムの構築と、その検証やマネジメントレビュー体制の整備に取り組んでまいります。

ISO 14001については下記をご参照ください。

https://www.jqa.jp/service_list/management/service/iso14001/

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

気候変動への対応

TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)への対応

当社は2023年度よりTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)に対して賛同を表明し、気候変動が当社グループにもたらすリスク及び機会についてシナリオ分析を行い、有価証券報告書において、気候関連移行計画としてTCFDフレームワーク(ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標)に沿った開示をしました。詳細はじげんコーポサイト(https://zigexn.co.jp/ir/esg/esg-e/tcfd/)をご参照ください。

気候変動ガバナンス

気候変動に関する監督体制は、環境方針（p.9「1. 環境ガバナンス」）およびサステナビリティ委員会の体制（p.7-8）をご参照ください。

気候変動に関する戦略

当社グループは、企業活動の根幹をなす考え方として基本理念、経営理念及びPurposeを、個々の役職員が共有すべき価値観・行動軸として定め、持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図ってまいります。株主をはじめとするステークホルダーの皆様からの信頼が得られるよう、適切な経営判断を迅速に行い、高い経営の透明性・経営監視機能を発揮するコーポレート・ガバナンス体制を確立してまいります。

なお、環境分野におけるサステナビリティ関連のリスクについては、前述のサステナビリティ委員会が把握、ならびに個別リスクの管掌部署に対策指示等を行い、リスク・コンプライアンス委員会と連携して管理しています。同会議にて、取締役会に定期的に報告・提言を行います。

2023年度、サステナビリティ委員会にて気候変動が当社事業に与える影響・リスクの抽出を行いました。抽出したリスクについて、対策例を可視化し、事業及び財務への影響度を評価しています。影響度の高いリスクに関しては、事業リスクの一環として、全社リスクマネジメントに統合します。また、対策例の立案・実施にあたっての重要事項は、取締役会へ報告をします。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

気候変動への対応

気候変動に関する戦略

当社では、気候変動が事業に与える影響について、現時点で下記の通り認識しております。

リスクの特定			リスク対策例	インパクト
リスク項目		リスク内容	対策例	
移行リスク	政策・法規制	・炭素税課税の導入およびその価格高騰	・継続的な省エネへの取り組みによるCO_2排出量削減 ・カーボンプライス政策動向のモニタリング ・本社オフィス移転先におけるエネルギー効率向上計画の策定	小
	市場・技術	・電力価格の高騰に伴うコスト増加	・オフィスにおける節電の実施 （リモートワークの導入によるオフィス電力使用の低減を含む） ・市場動向のモニタリング	小
	評判	・気候変動対策への遅れによる、ステークホルダーからの信頼・ブランド力の低下、及び取引先対象として選定される機会の低下とそれに伴う売上減少	・継続的な省エネへの取り組み ・ステークホルダーとの適切な対話と情報開示の充実化	小
物理的リスク	急性	・データセンター及びサーバーの水没や損壊、それに伴うサービスの停止 ・オフィスの損壊による改修コストの発生	・本社及びグループ会社拠点（主要取引先も含む）における災害のリスク評価及びそれを踏まえた事業継続計画（BCP※）の策定 ・データセンターのクラウド移行推進による施設被害のリスク分散 ・備蓄品の確保や避難体制の整備	中
	慢性	・空調電力使用量、設備投資・維持管理コストの増加リスク	・省エネ推進（高効率空調装置の導入や再生可能エネルギーへの置換） ・天候・気温変化による利用状況の変化をモニタリング	小

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

気候変動への対応

温室効果ガスの削減目標と進捗

コミットメント・目標

当社グループでは気候変動対策として温室効果ガスの削減に取り組んでいます。現在、CO2排出量の中長期削減目標の策定を進めており、最終的には2030年までに当社グループ全体でカーボンニュートラルの達成を目指しています。CO2排出量削減に向けた具体的な施策として、2025年3月期より、一般社団法人日本卸電力取引所（Japan Electric Power Exchange）の非化石価値取引市場で取引される再生可能エネルギー指定の「トラッキング付きFIT非化石証書」を取得し、電力由来の排出量削減を進めております。詳細はp.18をご参照ください。

また当社は、今後のオフィス移転において、環境負荷低減への貢献を重視し、環境配慮型グリーンビルディングビルへの入居を積極的に検討してまいります。再生可能エネルギー由来の電力プラン導入も視野に入れ、持続可能な社会の実現に向けて、企業としての責任を果たしてまいります。

当社の温室効果ガス排出量

当社グループでは、気候変動に関する評価・リスクの管理上の指標として、CO2排出量の算定を行っています。2024年3月期より、国内グループ会社各拠点におけるCO2排出量の算定を開始しています。ウェブによるライフサービスプラットフォーム事業を主とする事業特性から、国内の主なオフィスからの排出を対象範囲としています。

算出方法

当社グループは経済産業省・環境省策定の「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル(Ver5.0)」に基づき排出量の算定をしています。

算定の対象領域

・水使用量は、オフィスにおける水の使用量を表す（水資源に関する方針は p.10 をご参照ください）
・SCOPE 1：オフィスにおけるガス直接使用にかかる二酸化炭素排出量
・SCOPE 2：オフィスにおける電気使用にかかる二酸化炭素排出量
・SCOPE 3：カテゴリ1【「購入した商品・サービス」うちデータセンター利用に伴う排出】、カテゴリ2【資本財】、カテゴリ6【出張】、カテゴリ7【雇用者の通勤】(※詳細はp17参照)

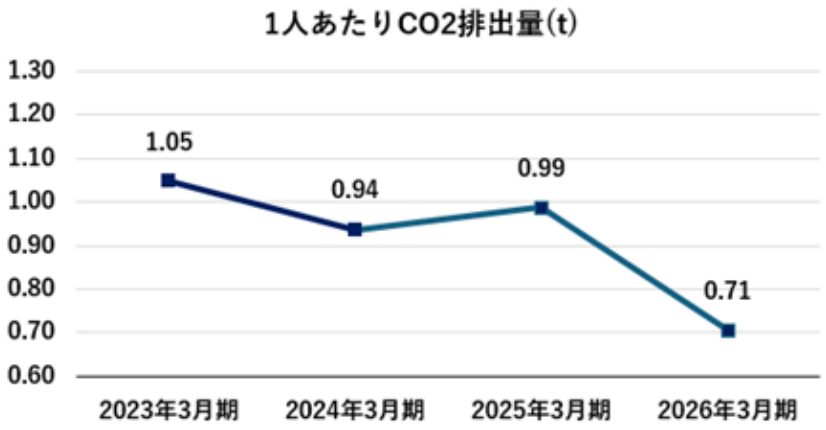
Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

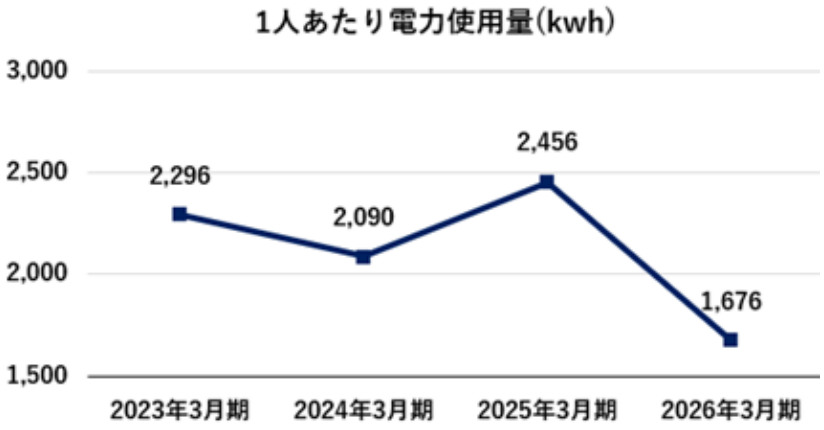
気候変動への対応

温室効果ガスの削減目標と進捗

2023年3月期～2026年3月期におけるCo2排出量および電力使用量は以下のとおりです。

環境指標		2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
水・電力使用・CO2排出量	水使用量（m³）	1091	1291	1098	1005
	SCOPE1(t-CO2)	0	0	0	0
	SCOPE2(t-CO2)	226.5	220.6	207.2	142.63
	SCOPE1・2 計(t-CO2)	226.5	220.6	207.2	142.63
	電力使用量(kwh)	495,949	492,201	515,842	338,521





（注）1.じげん本社単体の数値を示す

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

気候変動への対応

温室効果ガスの削減目標と進捗

環境指標				2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
SCOPE3（その他の間接排出）	カテゴリ１【購入した商品・サービス】(t-CO2)	AWS	じげん単体	3,000	25,616	46,028.8
			グループ全体	-	-	85,903.8
		GCP	じげん単体	-	-	93.9(注1)
			グループ全体 (※2 一部子会社を除く)	-	-	99.9
	カテゴリ２【資本財】（t-CO2）		じげん単体	-	1,991	1,123
	カテゴリ６【出張】（t-CO2）		じげん単体	-	67	61
	カテゴリ７【雇用者の通勤】(t-CO2)		じげん単体	58.2	56.5	52.1
			グループ全体	192.5	199.2	218.4
	じげん単体　計（t-CO2）			3,058.2	27,730.5	47,358.8

（注）１.GCPのじげん単体排出量は、コンソール上で会社別の排出量が取得できないため、2026年8月の利用料金比率（じげん93.97%）により按分した概算値です。なお、じげん単体　計には当該概算値を含みます。
２.GCPの排出量は、株式会社アップルワールドおよび株式会社ミラクスを除くじげんグループ各社の合算値です。両社はクラウド契約の主体が異なり、当期においてデータ取得体制が未整備であったため算定対象外としています。2027年3月期以降は、グループ全体を対象として算定・開示する予定です。
３.AWSの排出量の増加は、算定対象範囲の拡大によるものです。
４.カテゴリ2：対象年度内における新規取得した資本財の価格×資本財の価格当たりの排出係数で算出
５.カテゴリ6：移動手段別の交通費支給額×排出原単位で算出（※出張旅費ベースで算出）
６.カテゴリ7：移動手段別の交通費支給額×排出原単位で算出
７.「-」は未算定を示します。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

気候変動への対応

温室効果ガスの削減目標と進捗

2025年3月期より、株式会社エナーバンクが提供する環境価値取引サービスを通じて、一般社団法人日本卸電力取引所（Japan Electric Power Exchange）の非化石価値取引市場で取引される再生可能エネルギー指定の「トラッキング付きFIT非化石証書」を取得し、電力由来の排出量削減を進めております。年間電力使用量（889,879kWh）に対し、950,000kWh分の非化石証書を取得したことで、国内グループ全拠点の使用電力を実質的に再生可能エネルギー100%とし、電力使用に起因するCO2排出量を実質ゼロ化しました。
なお、2026年3月期においては、じげんがオーナーを務める3×3プロチーム「じげんアップデーターズ」（https://zigexn.co.jp/updaters/）の活動（練習使用体育館6か所、計6,880kWh）についても新たにオフセットを実施いたしました。

環境指標		2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
電力使用・CO2排出量	SCOPE1(t-CO2)	0	0	0
	SCOPE2(t-CO2)	358.84	313.93	376.30
	計（t-CO2）	358.84	313.93	376.30
	電力使用量(kwh)	799,568	798,682	889,879
	非化石証書購入量	-	800,000	950,000
	電力使用量(kwh)（注2）	-	0	0
	実質再エネ比率（%）（注3）	-	100	100

（注）1.グループ全体（国内）の数値を示す
2.非化石証書購入によるオフセット後の使用量を示す
3.再生可能エネルギー指定の非化石証書の取得量が年間電力使用量を上回るため100%としています
※詳細はプレスリリースをご覧ください：https://zigexn.co.jp/16408/

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

気候変動への対応

温室効果ガス排出量の削減に向けた取り組み

当社の事業活動における、主な温室効果ガス排出量削減の取り組みは以下になります。環境方針（p.10「4. 気候変動への対応」）に掲げる3つの観点に沿って記載しています。

【削減】
・省エネの推進
・非化石証書の取得による電力由来の排出量の削減（p.18参照）

【回避】
・再生可能エネルギーを利用しているクラウドサーバー、Google Cloud Platform(GCP)やアマゾンウェブサービス(AWS)の利用
・リモートワークやフレックスタイム制など、新しい働き方の導入
・ペーパーレス化の推進（クラウドサイン(電子締結)の導入推進）

【効率改善】
・KDDIグリーンモバイルサービスの利用
・従業員1人あたりCO2排出量・電力使用量の改善（p.16参照）

エンゲージメント活動に関するコミットメント

当社は、気候変動に関連するエンゲージメント活動として、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）の提言への賛同を表明し、2023年度より国際的な環境NGOであるCDPへの回答を継続しています（p.68参照）。また、再生可能エネルギー指定の非化石証書の取得を通じて、電力の脱炭素化に取り組んでいます。
気候変動に関する業界団体への加盟は現時点では行っておりませんが、加盟の可否については、パリ協定および当社の気候変動戦略の目標に照らし合わせてサステナビリティ委員会にて評価し、取締役会は必要な体制の整備および監督を検討していく予定です。加盟を行う場合には、当該団体の気候変動に関する立場が当社の環境方針と整合していることを確認します（p.11「8. 環境関連イニシアチブへの対応」をご参照ください）。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

気候変動への対応

温室効果ガス排出量の削減への取り組み

オフィスにおける取り組み

機密保持とリサイクルの両立

オフィス内には、リサイクルボックス「保護（まもる）くん」（(株)日本パープル） を設置し、機密保持とリサイクルを両立しています。
2025年度（2025年4月～2026年3月末）は、年間7.1656本相当の森林伐採を抑制し、約206.4㎏の二酸化炭素排出抑制に寄与。リサイクル処理量は、480㎏となりました。

ペットボトルキャップ回収活動

じげん本社（虎ノ門）オフィスではペットボトルキャップの分別回収を実施しています。
プラスチックのリサイクル資源となるだけではなく、売却益をJCVに寄付し、世界の子どもたちへワクチンを届ける活動にも参加しています。
2022年4月の活動開始から2026年9月までに、累計で約339.95kgの二酸化炭素排出抑制に寄与しました。

グリーン購入の推進

文具・事務用品、PC・モニターなどのIT用品のグリーン購入を推進しています。2025年度（2025年4月～2026年3月末）のグリーン購入率は46.17%でした。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

気候変動への対応

事業を通じた環境貢献

当社グループは、自社の事業活動に伴う排出量の削減に加え、提供するサービスを通じてお客様や取引先の環境負荷低減に貢献することを重視しています。ライフサービスプラットフォーム事業の特性上、当社グループのサービスは、ユーザーの意思決定を支援することで、より環境負荷の低い選択肢の普及に寄与し得ると考えています。

■ 国際輸送のCO2排出量削減（TCV）／自社排出量の削減・資源循環
グループ会社である株式会社TCVが運営する中古車輸出プラットフォーム「TCV」では、2026年4月より、
DHL Expressが提供する環境配慮型輸送サービス「GoGreen Plus」を導入しました。SAF（持続可能な航空燃料）
への投資を通じた輸送由来のCO2排出量の削減（インセット）により、TCV事業におけるScope3排出量の低減を推進しています。
また、国内で使用された自動車を海外市場で再流通させることは、自動車の使用期間を延長し、資源の有効利用に寄与します。
（※詳細はプレスリリースをご覧ください：https://zigexn.co.jp/16116/

■ 住宅のエネルギー効率改善の支援／第三者の排出量削減への貢献
住宅の断熱改修や省エネ設備への交換を含むリフォーム事業者とユーザーをつなぐことで、住宅のエネルギー効率の改善を支援しています。既存住宅の改修は、住宅の長寿命化を通じた資源の有効利用にも寄与します。

■ 比較・マッチングサービスの提供／第三者の排出量削減への貢献
エネルギー・住まい・移動に関わる選択肢を比較できる環境を提供することで、ユーザーがより効率の高いサービスを選択する機会を創出しています。

■ 業務プロセスの電子化支援／取引先の資源使用量の削減
自社での電子契約の導入に加え、人材業界向け業務基幹システム等の提供を通じて、取引先企業の業務プロセスの電子化を支援しています。

削減貢献量の算定について

上記の取り組みによる第三者のCO2排出量の削減貢献量については、現時点では定量的な算定を行っておりません。算定手法の確立に向けて検討を進めてまいります。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

人的資本

人的資本に関する方針

経営理念と人材戦略の連動

生活機会の最大化の実現のために、アントレプレナーシップを持ちながら多彩なバックグラウンドを持つ人材の獲得を目指しています。具体的には創業間もない時期より開始した新卒採用、直近の事業を創るための中途採用、外部の知見を事業に還元する業務委託など様々な雇用形態の人材を受け入れています。その中でもじげんが事業創造・グロース、M&Aを積極的に推進していることから特に事業責任者やグループ会社社長を担うことができるような幹部候補の採用には注力をしており、即戦力から将来の幹部候補まで様々なレイヤーの確保に努めています。

価値創造ストーリーにおける人材の位置づけ

当社では、人材の成長と事業成長が強固に連動する仕組みづくりに注力しております。企業理念及び中期経営計画との整合性を図りつつ構築される当社の主たる人材戦略は、人材が育つ最大の要素である「実践の機会」を中心に据えるものであり、事業グロース、新規事業に加え、M&A及びPMIを積極的に行う当社は、この機会創出において強固な優位性を有しております。様々な実践機会を中心に、多彩なバックグラウンドを持つ人材を結集し、多岐にわたる事業・分野での成長機会と教育体系の下、多才な個性と別解をもって社会を変革するチーム（「UPDATERs」）を組成いたします。そして、このチームが更なる事業創出やM&Aを生み出すと同時に多様な機会を創出する強固な循環・サイクルを、適切にモニタリングしながら構築してまいります。具体的には、多様な潜在能力を持つ人材の採用及び体制整備、並びに働きがいの向上に資する制度設計及び組織文化の醸成を通じて、個々の能力発揮とチームとしての価値創造を支援し、これらが当社の非連続的な成長及び従業員にとって働きがいのある環境整備にも寄与するものと認識しております。

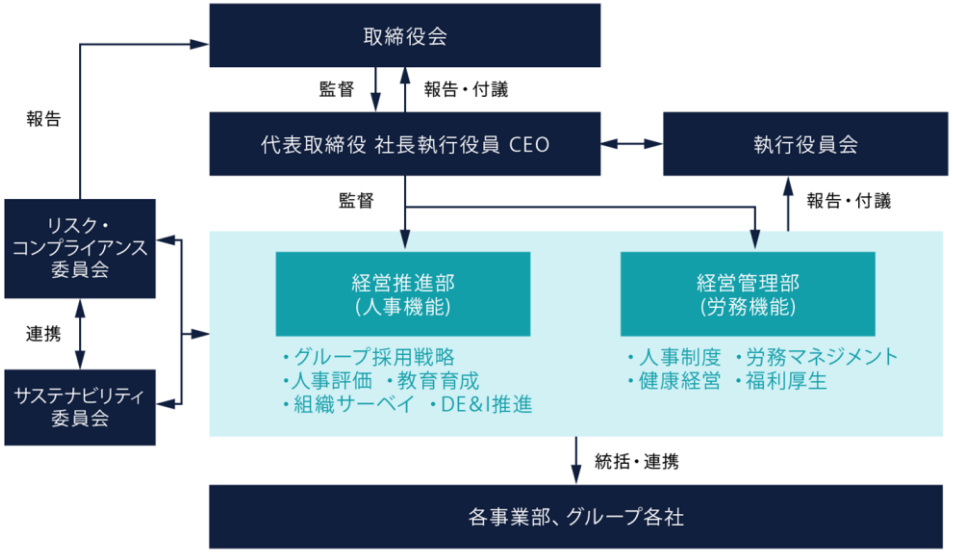
Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

人的資本

人的資本に関する方針

ガバナンス体制

当社の人的資本のガバナンス体制については、現在下図のような体制の構築を検討中です。



第3次中期経営計画における人事組織戦略

2026年6月に公表した第3次中期経営計画では、組織戦略として「『人×AI』の最適配置実現に向けたグループ人材ポートフォリオの再定義」「バーチャルカンパニー制の導入によるグループシナジーの最大化・人的資本の最適配置」「M&A戦略を具現化する経営人材のパイプライン構築・アライメント強化」の3点を推進しています。
バーチャルカンパニー制は、複数の事業会社・事業部をカンパニー単位で束ね、リソースの最適配分・ナレッジ共有・ガバナンス強化を図るものであり、2026年7月1日に導入しました。各施策には達成指標を設定し、組織の生産性ならびに企業価値の向上を目指します。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

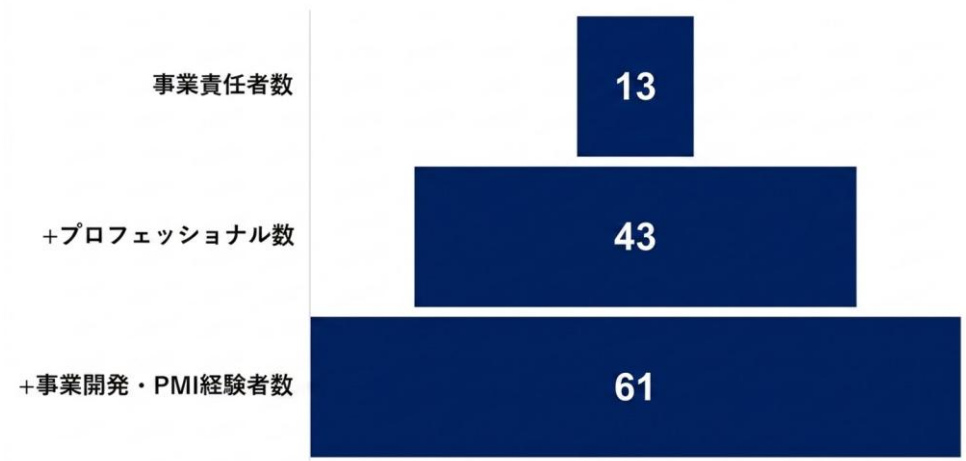
人的資本

人的資本に関する方針

人的資本に関するデータ：独自指標

Outcome/Output指標

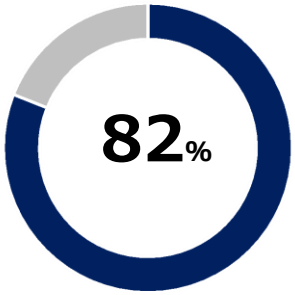
生産性（1人あたり営業利益）	487万円



中心KPI

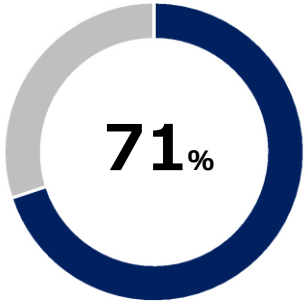
チャレンジアサイン率

「現在の目標/ミッションは、ご自身にとってチャレンジングなものになっていますか」という質問に対して、「やや/とてもなっている」と回答した数。前期から横ばい。



成長実感率

「この3ヶ月のクウォーターで、ご自身のできること/能力は向上していると感じますか」にやや/とても感じると回答した数。



（注）1.１人あたり営業利益は日本基準ベースのじげん単体の営業利益（非経常費用除く）÷じげん単体正社員（出向及び休職中を除く）で算出。
2.プロフェッショナル数（専門職として事業責任者と同等以上の評価/等級を得ているもの）には事業責任者数を含み、事業開発・PMI経験者数には事業責任者およびプロフェッショナル数を含む。
3.中心KPIは３か月ごとに実施する社内サーベイの最新数値であり、チャレンジアサイン率は「現在の目標/ミッションはご自身にとってチャレンジングなものになっていますか」にやや/とてもなっている回答した数、成長実感率は「この３か月間でご自身のできること/能力は向上していると感じますか」にやや/とても感じると回答した数を指す。
４.じげん単体の数値を示す

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

人的資本

人的資本に関する方針

人的資本に関するデータ：独自指標

指標			2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
Outcome	生産性（1人あたり営業利益）（万円）		601	434	487
Output	事業責任者数（人）		14	14	13
	プロフェッショナル数（人）		43	54	43
	事業開発・PMI経験者数（人）		83	79	61
Input	正社員入社合計	男女計（人）	54	39	38
		男性（人）	36	33	31
		女性（人）	18	6	7
	新卒採用	男女計（人）	20	20	20
		男性（人）	18	17	17
		女性（人）	2	3	3
中心KPI	チャレンジアサイン率（%）		83	81	82
	成長実感率（%）		74	65	71

（注）1.１人あたり営業利益は日本基準ベースのじげん単体の営業利益（非経常費用除く）÷じげん単体正社員（出向及び休職中を除く）で算出。
2.プロフェッショナル数（専門職として事業責任者と同等以上の評価/等級を得ているもの）には事業責任者数を含み、事業開発・PMI経験者数には事業責任者およびプロフェッショナル数を含む。
3.中心KPIは３か月ごとに実施する社内サーベイの最新数値であり、チャレンジアサイン率は「現在の目標/ミッションはご自身にとってチャレンジングなものになっていますか」にやや/とてもなっている回答した数、成長実感率は「この３か月間でご自身のできること/能力は向上していると感じますか」にやや/とても感じると回答した数を指す。
※なお、「生産性（１人あたり営業利益）」は、2024年３月期の601万円から2025年３月期には434万円へと減少しました。この主な要因は、非注力のメディア事業における主要顧客の予算減等による売上収益減少により、じげん単体の営業利益が減少したことにあります。
４.じげん単体の数値を示す

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

人的資本

人的資本に関する方針

人的資本に関するデータ：基礎指標

項目		単位	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
雇用者数（単体）	正社員及び契約社員数（計）	人	229	242	239	226
雇用者数（単体）	アルバイト及び派遣（計）	人	79	75	85	99
雇用者数（連結）	正社員及び契約社員数（計）	人	857	927	964	1350
雇用者数（連結）	アルバイト及び派遣（計）	人	290	286	320	373
離職率（単体）		%	20.9	14.6	21.2	21.5
平均年齢（単体）	男性	歳	32	33	32.9	32.5
	女性	歳	33	33	33.6	34.6
平均勤続年数（単体）	男性	年	2.92	3.25	3.59	3.83
	女性	年	2.83	3.00	3.73	4.5
有給取得率（単体）		%	50	78	74.9	76
育児休業取得率（単体）	男性	%	50	29	50	75
	女性	%	100	100	100	100
育児休業取得後復帰率（単体）	男性	%	100	100	100	100
	女性	%	100	100	100	100

※M&Aによる増加した従業員の平均勤続年数は引き継ぎなし。
※臨時雇用者数は年間平均人員となります。※FY23/3より集計方法を変更し、従業員数に含めていた契約社員を臨時雇用者数に含む。
※離職率は正社員の離職率(4/1時点在籍者のうち期中退職者)を指す。
※有給取得率は、期初及び期末在籍者について、年度内の有給使用日数÷ 4/1以降の年度内付与日数で算定。
※2026年3月期における雇用者数（連結）の増加は、主としてM&Aによる子会社の増加（エニーキャリア株式会社、株式会社アルファスタッフ）等によるものです。なお、連結の従業員数には、正社員のほか契約社員及び人材派遣事業の派遣従業員を含んでいます。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

人的資本

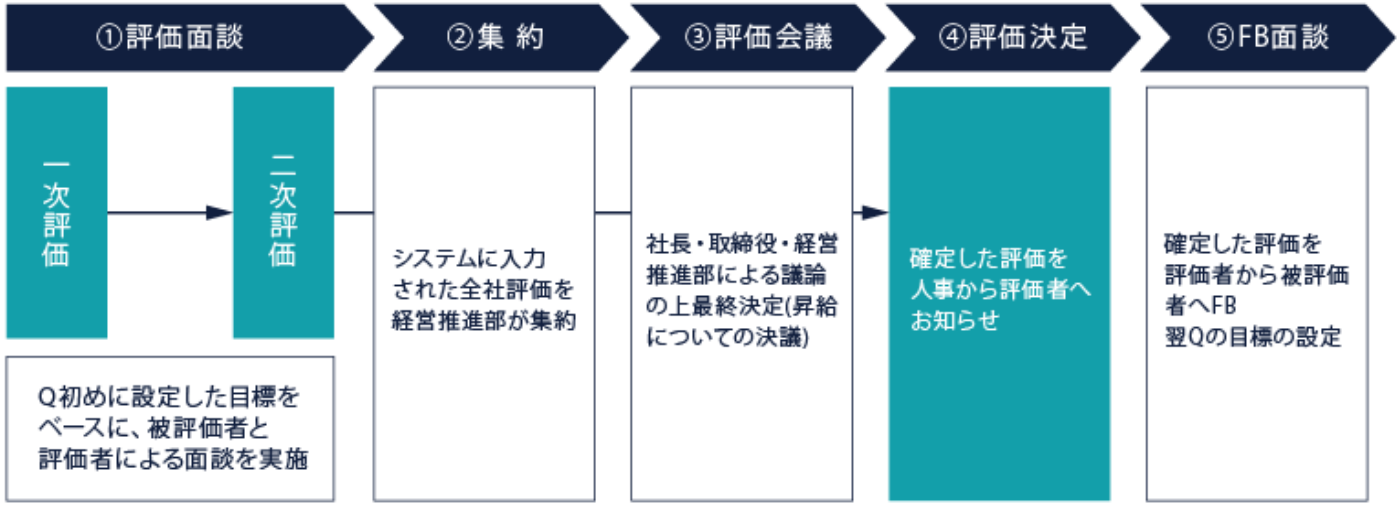
人的資本への投資

人材の育成方針

当社は育成方針として、実践的機会を設けることを重視しております。これまでのバックグラウンドに関わらず役職・役割に抜擢を行うこと、M&AやPMIのプロジェクトへのアサイン、事業ごと中期経営計画策定による経営陣からのフィードバックなどストレッチしたアサインメントと異動やミッション変更による新たな成長機会の提供を行っております。また、成長機会を最大限生かすために新規入社向けオンボーディング、階層別研修など教育の体系化を行っております。

人事評価プロセス

当社では事業のPDCAのサイクルを早く回し、より社員の成長を促すため年4回（4月・7月・10月・1月）評価の機会を設けております。アウトプット(業績、成果)、プロセス（アウトプット目標を達成するための行動）、UPDATE(新規業務へのチャレンジ、業務効率化など通常業務に加え付加価値を上げるようなミッション)の三項目で評価されますが、緩やかな統一基準はあるものの社員が会社から求められること、自身のできること、将来のキャリアビジョンを踏まえ自律的に目標を考え・設定し、上司とすり合わせをすることを重視しております。



Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

人的資本

人的資本への投資

従業員研修

当社では、従業員を対象に、以下のような取り組みや研修を実施しています。創業から続く「コアコンピタンスの継承」と「事業責任者の早期育成と抜擢」を目的として、新入社員の３年育成プラン「ZIGExNIST研修」では、若手事業責任者が自らの経験をもとに若手育成の研修プログラムを企画し直接指導します。また、管理職や役員のオンボーディング研修など人材開発を目的とした研修だけではなく、OJTやメンターといった役割に沿った研修、コンプライアンス関連の研修など幅広く行っています。

また、従業員のキャリアアップを目的として、資格取得や書籍購入の支援、マーケティングやエンジニアリングスキルなどを学べる動画コンテンツの購入支援なども行っています。

研修例（詳細は次頁以降を参照）

- 新卒研修（ZIGExNIST 研修）
- 中途研修
- 管理職向け研修
- グループ役員研修
- OJTトレーナー研修
- メンター研修
- コンプライアンス研修
- 個人情報保護研修

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

人的資本

人的資本への投資

研修実績に関するデータ

研修名		対象者	講師	実施頻度	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
オンボーディング	新卒研修（ZIGExNIST 研修）	入社1年目	社内・社外	ー	100%	100%	100%	100%
	中途研修	中途入社者	社内	都度	100%	100%	100%	100%
			社内・社外	年2回	ー	94.12%	91.67%	ー
	管理職研修	管理職昇格者	社内	四半期毎	75%	100%	100%	ー
			社内	四半期毎	100%	100%	83.33%	ー
	グループ役員研修	定期	社外	年1回	ー	100%	ー	100%
役割別	OJTトレーナー研修	該当者	社外	年1回	ー	100%	ー	ー
	メンター研修	該当者	社内・社外	年1回	100%	100%	100%	100%
コンプライアンス	コンプライアンス研修	該当者	社内・社外	年1回	ー	99.6%	100%	83.7%
	個人情報保護研修	該当者	社内	年1回	100%	100%	100%	62.8%

※2026年3月期のコンプライアンス研修・個人情報保護研修の受講率低下は、未受講者に対するフォローアップ体制が不十分であり、受講勧奨が十分に行われなかったことによるものです。現在、さらなる受講率向上に向けて未受講者を対象とした追加実施を行っており（2026年10月完了予定）、あわせて担当者の複数名配置や管理プロセスの明確化により、フォローアップ体制の強化を進めております。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

人的資本

人材育成

キャリア開発支援

じげんQUESTという独自のパルスサーベイを実施しており、キャリアの希望がある場合は記載およびその後の相談ができる仕組みを整えております。また、HR相談窓口を設けており、キャリアの相談も窓口に相談することが可能となっております。その他カウンセリングサービスなど、複数の仕組みを活用し、キャリア支援を行っております。

インターンシップ

当社では、学生への就業機会の提供および学生との早期の接点構築の観点から、インターンシップ制度を導入しています。インターンシップを通した就業か否かにかかわらず、当社では従業員に対して、公平に成長機会の提供に努めており、重要性の高い業務にも携わることができるため、学生にとっては非常に魅力的な就業機会となっています。また、インターンシップ後に当社に正式入社する学生も多数おり、優秀学生の確保やミスマッチの防止にも寄与しています。今後もインターンシップ制度の活用によって、より多くの学生との接点構築に取り組んでまいります。

インターンシップの採用実績：

	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
東京（人）	2	14	9	10	8
京都オフィス（人）	2	1	2	2	2

※記載人数は学生アルバイト及びインターン両方を含めたものである。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

人的資本

エンゲージメント

エンゲージメントサーベイ

当社では、従業員エンゲージメントを測定・施策改善のために、年に2回、外部が提供する従業員エンゲージメントサーベイ「モチベーションクラウド」や、四半期ごとに社内独自のエンゲージメントサーベイ「じげんQUEST」を実施しています。これにより、従業員エンゲージメントに向けた課題を理解し、エンゲージメント向上に向けた組織風土の改善等を進めています。 例えば、当社独自のサーベイでは、「チャレンジアサイン率」、「社員の成長実感率」、「他事業/職種経験率」という独自KPIを設定し、モニタリングすることで、従業員一人一人が成長を実感でき、現在の仕事内容に満足できているかを把握し、人事施策に繋げています。

- **外部提供のエンゲージメントサーベイ「モチベーションクラウド」**

全社の組織状態を把握するためにモチベーションクラウドによる「組織診断サーベイ」を半年に1回実施しています。
（※モチベーションクラウド：国内最大級のデータベースを活用し、簡単なアンケート調査に回答いただくだけで従業員エンゲージメントを可視化し、組織の課題の特定を行い組織変革を支援するサービス。）
【対象者】原則、当社籍正社員（時短正社員・地域限定社員を含む）、当社本体の組織に所属している契約社員、当社への出向者の一部

- **社内独自のエンゲージメントサーベイ「じげんQUEST」**

四半期ごとに、職場改善や最適配置などを実現できるように実施。個々人の現在の仕事内容の適切さやチャレンジ度合いなどについてアンケートを実施。モチベーションクラウドは全社の組織状況を把握するためのサーベイですが、じげんQUESTはより個々人の状況にフォーカスするサーベイという位置づけです。
【対象者】当社籍の正社員・当社への出向者・地域限定正社員・時短正社員・契約社員の方で入社1カ月以上経過されている方

各サーベイの回答率：

項目	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
モチベーションクラウド	98%	100%	100%	99.9%
じげんQUEST	72%	95%	92%	98.6%

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

人的資本

エンゲージメント

エンゲージメント・コミュニケーション活性化のための取り組み

当社では、社内でのエンゲージメン・コミュニケーション活性化のために、エンゲージメントサーベイの実施に加えて、様々な取り組みを行っています。

取り組み例

・**受け入れランチ/歓迎ランチ**：新入社員の入社日初日に実施されるランチ会や、新入社員や異動者、産育休からの復職者と部署内での懇親・歓迎目的で実施されるランチ会の費用を補助する制度

・**シンボク/ミー食**：部署やプロジェクトの決起会や懇親会、慰労会の開催や部署内外を問わない従業員同士の懇親を目的としたランチ会の開催にあたっての費用補助が出る制度

・**Z mentor**：正社員を対象として、良好な社内関係の強化のためにOJTトレーナーや上司・先輩社員とは別にメンティーをつける制度

・**フォローアップ**：管理職が、個別のヒアリングやサポートが必要とされる部下に対して、少人数での会食等の場面に補助が利用できる制度

・**わくらぶ/同好会**：全社員を対象に、コミュニケーション活性化を目的として作られたサークルの活動支援の制度

・**退職祝い**：退職される従業員に対して、慰労のお祝いを贈る場合、お祝い品の購入費用について補助が出る制度

・**Znow/イベント**：全社のコミュニケーションを加速させることをミッションとして、有志によって結成されるチーム。広報・サステナビリティ推進室が主導となり、経営陣ともリレーションを取りながら、社内イベント等その時に合わせた施策を実施
（例）
アニバ：周年ごとに開催される創立イベント。コロナ禍前は全社運動会のようなイベントも実施
明日会：四半期ごとに実施される社員全員参加の業績説明会 兼 キックオフミーティング
UPDATE MTG：明日会より、より具体的でミクロの視点を持って、毎月開催される業績説明会
Z飲：年に1度開催される全社懇親会
その他：七夕やクリスマス等の季節イベント毎に記念お菓子の配布や小規模な立食会の開催、社内でのトレンドに応じた業務勉強会など

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

人的資本

ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン(DEI)

DEIに関する基本方針

当社では、創業以来、階級、人種、肌の色、性別、言語、宗教、ジェンダー、年齢、政治的・その他の意見、国民的もしくは社会的出身、国籍、財産、性的指向、性自認、障がい、出生などを問わず、お互いを尊重し、一人一人に対する機会提供の公平性の確保に努めています。当社の基本理念である「生活機会の最大化」のもと、従業員のDEIを大切にするとともに、自律的な選択ができる機会を提供する必要があると考えています。多様性のもとで生まれる斬新なアイデアやイノベーションを促進するため、DEIを推進しています。特にジェンダーについては、当社として目標を定め、ジェンダー・パリティの実現にコミットします。併せてジェンダー以外のDEIについても、国や地域、事業に応じて重要なテーマを定めて取り組んでまいります。
また当社では、企業のダイバーシティ&インクルージョンの取り組みを評価する認定表彰制度「D&I AWARD」に毎年エントリーをしており、2024年度からは、組織のメンバー間の信頼関係やサポート体制、個人の意見・強みの尊重、働き方・ライフステージの多様さを測る「インクルージョンスコアサーベイ」の実施を開始しました。

DEIに向けたコミットメントと目標

当社では、ジェンダーの多様性に関する目標を定めています。具体的には、30年までに当社における管理職の女性比率を約20%にすることを目指しています。現在の状況を鑑みて、達成時期の再検討等は今後進めてまいります。また、当社のDEIに向けたコミットメントと方針は、取締役会の監督のもとで推進されており、DEIの成果をより確実にするべく、目標達成とそれに対して責任を負う経営陣のインセンティブ連動については将来的な導入を検討いたします。

ジェンダーDEIの取り組み

当社では、ジェンダー平等に向けた取組み強化を検討しています。例えば、国連グローバル・コンパ クトとUN Women(国連女性機関)が共同で作成した女性の活躍推進に積極的に取組むための行動原則「女性のエンパワーメント原則 (Women's Empowerment Principles : WEPs) 」への署名などといった国際的なイニシアティブへの賛同表面などを検討しています。
また、従業員・管理職・役員における女性比率の向上のため、当社では経営陣の強いコミットメントとリーダーシップのもとで、女性が職場で感じる障壁の把握と解消に向けた様々な取り組みを実施及び検討しています。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

人的資本

ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン(DEI)

ジェンダーパリティ達成に向けた取り組み

当社では、ジェンダーパリティの達成に向けて、従業員、管理職、役員の女性比率の引き上げを目指しています。ジェンダーパリティという観点からは、それぞれの女性比率は発展途上にあるため、それぞれの環境と課題に即した施策を実行してまいります。

DEIの研修・トレーニングプログラム

当社では、組織全体としてDEIへの理解を深めることができるように、その意義や目的などについて、社内での情報発信及び浸透の促進を検討しています。
また、女性社員向けの様々なキャリア開発プログラムの提供も検討しています。
2024年度には、当社OGの女性マーケターによるキャリアセミナーを実施するなど、今後の定期開催も検討を進めております。

女性比率に関するデータ

項目		2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期	2030年目標
従業員数	女性人数	79	78	87	66	-
	女性比率	35%	32%	36.4%	29.2%	40%
管理職	女性人数	7	7	8	9	-
	女性比率	11%	11%	13.8%	15.9%	20%
取締役	女性人数	1	1	1	1	-
	女性比率	20%	20%	20%	20%	20%
監査役	女性人数	0	1	1	1	-
	女性比率	0%	33%	33%	33%	30%

※各種数値は当社単体の数値を示す。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

人的資本

ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン(DEI)

仕事と育児・介護の両立支援制度

当社では、子供の養育や家族の介護支援に対して、それらの事由に起因する離職を防止し、仕事と両立できる職場づくりを目標としています。

子育て支援の取り組み例

・**母性健康管理休暇**：女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診断を受診するために要する時間を月に5時間まで有給扱いの休暇とする。

・**産前産後休暇**：妊娠前後における女性社員が一定の条件を満たした場合に利用可能で、社会保険加入の場合は出産手当金や出産一時金を受給可能。

・**育児休業**

・**出生時育児休業（産後パパ育休）**：主に男性を対象とした、子の出生後8週間以内に、4週間（28日）までの期間で取得可能

・**パパ・ママ育休プラス**：配偶者が育児休業をしている場合は、子が1歳2か月に達するまで出産日と産後休業期間と育児休業期間を合計して1年間以内の休業が可能

・**看護等休暇**：小学校3年修了までの子を養育する従業員が行事などの理由で、対象家族1人につき1年で最大5日(2人以上の場合10日）の有給休暇が取得可能

・**時短勤務制度**：1日の所定労働時間を8時間から6時間に短縮することが可能

・**ファミリーサポート休暇**：1. 保護者が参加した方が望ましい学校行事への参加、2親等以内の家族(1. ライフパートナー(※)、2. 実義両親・実義祖父母、 3. 実義兄弟姉妹・孫およびその配偶者)、同居するペットに係る家族行事に利用することが可能。

※ライフパートナー：・従前の法律婚上の配偶者の他、事実婚やパートナーシップにおける同居しているパートナーを含む

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

人的資本

ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン(DEI)

仕事と育児・介護の両立支援制度

介護支援の取り組み例

・**介護休業**：2週間以上（病気やけがの入院含む）の期間にわたり、常時介護を必要とする場合、対象家族1人につき3回まで、通算93日まで取得可能。

・**介護休暇**：家族の介護が必要となった時に、対象家族1人につき1年間で最大5日まで有給扱いとなる。

・**労働時間の制限**：1. 所定外労働の免除(短時間勤務者における、いわゆる残業・休日出勤を指す)、2. 時間外労働の制限(フルタイム勤務者における、いわゆる残業・休日出勤を指す)、3. 深夜労働の免除(22:00~5:00の時間帯における就業を指す)を、1回につき、1か月以上1年以内の期間で利用可能。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

人的資本

ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン(DEI)

男女賃金差異(ジェンダーペイギャップ)に対するコミットメント及び取り組み

当社は、男女賃金差異の低減を目指しています。当社では成果主義を基本方針とし、無期雇用労働者については、年齢や入社年次等に関わらず、期待される役割とそれに対する成果の大きさで従業員の報酬を決定する評価制度を導入しています。そのため、男女間の賃金差異の低減に向けた課題は、より難易度の高いミッションや役割を担う女性比率の向上だと考えています。そのため、女性比率の具体的な目標設定及びその達成に向けた取組みを支援することで、より高いミッションを担う女性比率の向上を目指しています。

また、女性活躍にあたって課題となりうる働く場所や時間等の関する柔軟性の確保などにより、多様な人材にとって更に働きやすく、働きがいがある組織作りを目指してまいります。職業紹介事業や求人メディアなどを通じて、仕事に関わる事業を複数展開する当社グループとして、事業活動を通じて、社会の多様性及び公平性の確保に努めてまいります。

男女賃金差異(ジェンダーペイギャップ)の開示

最新の男女賃金差異については、以下ご参照ください。

・第20期 有価証券報告書（2025/4～2026/3） P.59
URL：https://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS80135/d492924c/abf6/4361/993d/b32e41eacefb/S100YERG.pdf

サプライチェーン・社会におけるDEI推進に向けた取り組み

当社は、サプライチェーンや社会全体におけるDEI推進に向け、事業活動を通じて様々なダイバーシティプログラムを企画・実施し、貢献してまいります。また、当社のサービス「リショップナビ」において、暮らしをより良くする魅力的なリフォーム事例を選出し表彰する「グッドリフォームコンテスト」や、当社グループサービス「TCV」において、顧客のレビュー内容やコミュニケーションの円滑さなどの評価ポイントをもとに加盟店を表彰する「TCV Best Seller Award」など、業界におけるDEI推進を目的としたアワードを継続的に開催しています。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

人的資本

ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン(DEI)

障がい者雇用に関するコミットメントと取り組み

当社では、障がいの有無に関わらず、従業員一人ひとりが活躍できる環境及び機会提供に努めています。一人ひとりが、自身の状況に合わせて、より多様な働き方を選択できるように、障がい者雇用を推進しております。また、障がい者に関する知識や意識向上に向けた情報発信などといった取り組みの検討も進めてまいります。

LGBTQ+の従業員に関するコミットメントと取り組み

当社では、性的指向・性自認に関わらず、従業員全員が活躍できる環境を目指し、LGBTQ+の方々の個の尊重やインクルージョンを目指しています。LGBTQ+従業員の活躍の促進や組織の理解度向上に向けて、定期的な情報発信やセミナーの開催、相談窓口の設置、同性パートナーの福利厚生適用など、誰もが自分らしく働くことができる環境の構築向けて、体制を整備してまいります。

人種・民族の平等と宗教の自由に関するコミットメントと取り組み

当社では、従業員全員が活躍できる環境を目指しており、人種・民族の平等と宗教の自由の確保に努めます。これに関する組織全体の理解度の向上を目指すべく、定期的な情報発信やセミナーの開催、相談窓口の設置、宗教活動行為に対する柔軟性の確保など、様々な取り組みを検討してまいります。

DEIに関する基礎指標

項目			2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
従業員数	障がい者	比率	0.5%	1.0%	1.1%	1.1%
	外国籍	比率	0.95	0.9%	2.5%	4%

※各種数値は当社単体の数値を示す。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

人的資本

ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン(DEI)

年齢の多様性の確保に対する取り組み

当社では、年齢などに関わず、すべての従業員に対する機会の平等性の確保に努めてまいりました。当社の基本理念である「生活機会の最大化」の考え方に基づいて、これまでも事業責任者などといった重要なポジションに多様な世代の登用を進めてきました。当社では、従業員の可能性に期待し役割を定め、その役割の影響度や難易度などから構成される期待される成果の大きさに応じて報酬を決定しているため、年齢や年次、経験年数に関わらず、個々の強みを活かし、入社直後から活躍することができます。また、定年後の就業機会確保の取組みとして、継続雇用制度の適用により雇用上限を65歳まで引き上げが可能です。

従業員報酬について

当社の従業員報酬制度は、同一労働同一賃金と成果報酬という2 つの理念に基づいています。同一労働同一賃金の取組みとして、当社グループの各社は事業を行う国や地域の法令を遵守し、従業員及び派遣社員に対して最低賃金以上の公正な報酬を支給します。成果報酬の取組みとしては、業績に基づく報奨金制度を導入し、持続的な企業成長へのコミットメントを高めています。

・パフォーマンス連動型報酬について

各事業における事業責任者を対象として、業績伸長率等を評価し、そのパフォーマンスと連動する報酬制度を導入しています。

・株式報酬制度等について

適切なインセンティブ設計による経営陣の強化、それによる複層的な経営戦略の推進、及び経営陣による中長期的な企業価値拡大へのコミットメントの更なる向上を企図し、当社取締役、従業員、当社子会社取締役などに対して、有償の新株予約権を定期的に発行しています。

・従業員持株会制度等について

役員や従業員の株式取得を容易にするとともに、株主とのセイムボート化（利害の一致化）を図ることで、経営参画意識の向上や、中長期的な株主価値の最大化を目指すため、役員・従業員持株会を導入いたしました。従業員持ち株会については、人的資本の一環として、奨励金を付与することで、福利厚生の充実化による採用競争力の強化や離職率の低減を目指します。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

人的資本

労務管理

労働方針

当社グループは、結社の自由及び団体交渉権、あらゆる形態の強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別の排除等、基本的権利に関する人権を全ての方々を対象として保護しています。
本方針は、当社および連結子会社の全ての従業員（契約社員・派遣社員・アルバイトを含む）を適用範囲とし、社内ポータルサイト等にて全従業員が閲覧できる状態としています。
労働組合は結成されていませんが、就業規則等の新設や変更の際には、その内容に応じて日本の法令に則り手続きをしています。具体的には、原則として全従業員に対して説明の場を設け、丁寧な説明をしたうえで規定改定を行います。

労働衛生と安全管理

当社では、会社が適格な人材を確保し続けることや、従業員の働きやすい環境を維持することが事業成長に必要不可欠との認識のもと、従業員の安全と健康に配慮した上で、一人ひとりが働きやすい職場環境の提供に努めています。定期的にアンケートも実施しながら、実際に働いている従業員の声を集め、施策に反映しています。

・労働安全衛生状況の調査手順
当社では、災害発生時は安否確認システムを通して、従業員の安否を確認しています。

・労働安全衛生に関する教育や研修
当社では、従業員に対し、労働安全衛生に関する教育や研修を提供しています。例えば、じげんにおいては、災害対策や防災に関する情報提供、労働安全衛生に関する情報発信等、さまざまな取組みを行っています。

・従業員のウェルネスの確保
当社では、従業員のコンディションを確認するために、四半期に一度ウェルネスに関するアンケートを実施しています。結果のモニタリングを通じて、健康課題やリスクの低減、予防の進捗状況を評価し、必要に応じて従業員への支援を行っています。

・福利厚生/働き方変革の取組み
当社グループでは、従業員のニーズを反映した様々な福利厚生を提供しています。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

人的資本

労務管理

・労働時間管理と過重労働防止施策

当社では、労働時間管理の一環として、過重労働に対する対策を実施しています。従業員のウェルビーイングを確保し、過重労働による健康問題を回避するため、追加労働時間の削減に取り組んでいます。具体的には、労働時間管理の仕組みを導入し、過度な超過労働時間が見込まれる場合、上司および従業員本人に対して労働時間のガイドラインをメールで通知する体制を整えています。また、残業時間が所定の時間を下回った従業員には、手当を支給しています。

・メンタルヘルス対策やその他の相談窓口

当社では、従業員のメンタルヘルスを重視し、産業医との連携を通じてメンタルヘルス対策および予防に取り組んでいます。従業員向けには、啓発活動としてメンタルヘルスに関する情報発信を行い、予防と早期発見ができる職場風土の醸成を目指しています。また、社内でストレスチェックを実施し、従業員のストレス状態やメンタル不調の有無を把握しています。ストレスチェックの結果、高ストレスと判断された従業員には、個別面談や産業医との連携を通じたフォローアップを行っています。さらに、オンラインカウンセリングサービスを導入しており、費用は会社負担で、会社を通さずにカジュアルに相談できる環境を提供しています。

当社では、健康管理全般に関する相談窓口を設け、心身の不調について気軽に相談できる体制を整えています。また、外部の専門家との相談機会として、産業医面談の場も確保しています。

・通報、相談制度

当社では、上長への通常のレポートラインとは別に、不正や法令違反を通報できる匿名性を確保した内部通報制度を設けています。通報は、監査役や外部弁護士を宛先としています。また、人事や労務に関する相談を受け付けるHR相談制度も導入しています。

・労働生産性の向上

当社グループでは、業務プロセスの見直しやITツールの導入により、各社で労働生産性の向上に取り組んでいます。ビジネスチャットやクラウドサービス、オンライン会議の活用に加え、グループ間のナレッジシェアや外部からのノウハウ共有など、さまざまな取り組みを行っています。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

人的資本

多様な勤務形態

・休暇/休職制度

当社では、働き方の多様性を重視し、看護休暇や介護休暇、バカンス休暇、ファミリーサポート休暇（P.35にて前述）といった休暇制度や、育児休業といった休職制度を設けています。

・フレックスタイム制

当社では、コアタイム：10:00～16:00、フレキシブルタイム：(始業)7:00～10:00（終業）16:00～22:00、とするフレックスタイム制を導入しています。

・在宅勤務制度

当社では、ワークライフバランス及び生産性の向上を実現するため、在宅勤務制度を導入しています。

・短時間勤務制度

当社では、育児支援等の一環として、フルタイム雇用よりも労働時間が短い勤務形態を選択することが可能です。

・副業/兼業許可制度

当社では、社内の手続き及び上長承認により、副業・兼業が可能です。

・定期健康診断

当社では、年1回定期健康診断を実施しており、従業員の100%受診を目指しています。治療が必要な対象者、生活習慣の改善が必要な対象者などには産業医面談の案内など適切な事後フォローを行っています。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

人的資本

福利厚生

当社の福利厚生の例：

・**GAT**：従業員同士で日頃の感謝を伝えるための制度。毎月、感謝の気持ちを伝えたい1名の方に会社負担でギフトを送付可能

・**誕生日ギフト**：誕生日の従業員に対してデジタルギフトを送付

・**書籍補助**：上長承認により、会社負担で書籍の購入が可能

・**社外セミナー費用補助**：上長承認により、会社負担で外部セミナーへの参加が可能

・**資格取得補助**：業務に関連のある一定の資格の取得や維持について、1人最大30万円までサポート

・**退職祝い**：退職者への慰労の贈り物に係る費用を補助

・**家事代行サービス**：利用料の2/3の助成を受けつつ、家事代行サービスの利用が可能

・**NappingMinutes (エヌミニッツ)**：リフレッシュを目的として、1日20分まで12~15時の間で昼寝が可能

・**Fitness Hour (エフアワー)**：月2回までランチ時間を最大1時間延長し、運動時間にあてることが可能

・**ベネフィット・ステーション**：外部の福利厚生サービス。レジャー、旅行、グルメ、ショッピング、育児、健康、介護、など幅広いカテゴリで様々なサービスを利用可能。

・**定期健康診断：**当社では、年1回定期健康診断を実施しており、従業員の100%受診を目指しています。治療が必要な対象者、生活習慣の改善が必要な対象者などには産業医面談の案内など適切な事後フォローを行っています。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

人権の尊重に向けた取り組み

人権方針

当社グループは、事業活動に関わる全ての人々の人権を尊重することを企業としての責任と考え、「国際人権章典」およびILO「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」に定められた人権を支持・尊重し、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき本方針を定めます。本方針は当社および連結子会社の役員・従業員に適用し、お取引先にも理解と支持を求めてまいります。
特に以下の事項について人権侵害が生じないよう努めています。
・人身売買および現代奴隷の禁止　・あらゆる形態の強制労働の禁止　・児童労働の実効的な廃止
・結社の自由および団体交渉の権利の尊重　・雇用および職業における差別の排除、ハラスメントの禁止　・安全で衛生的な労働環境の確保

リスク・コンプライアンス委員会が人権侵害に関するものを含めたリスクの情報収集や、状況のモニタリングを実施し、当社グループのリスク・コンプライアンスに関する方針や対策の検討、及び実行をしています。

人権教育

当社グループでは、従業員を対象に人権教育を含むコンプライアンス研修を実施し、人権リスクを緩和することに努めています。ハラスメントや商品/サービスに関連する人権配慮、例えば、広告における差別表現防止や、営業担当者向けのクライアント企業/カスタマー対応、商品制作や対面コミュニケーションにおける差別的表現防止などといった内容について教育を実施しています。

人権に関する相談窓口

当社グループの内部通報及び相談窓口では、従業員(契約社員を含む)や派遣社員などを含むすべての人を対象として、人権に関する通報や相談も受け付けています。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

人権の尊重に向けた取り組み

人権デューデリジェンスのプロセス

当社グループでは、従来より、人権に配慮した事業運営を行ってきました。近年、企業が取り組むべき人権の範囲が広がりつつあることを認識し、事業運営における人権尊重を更に推進する観点から、当社グループでは人権デューデリジェンスの取組みを実施しています。具体的には、児童、女性、移民労働者、先住民　など社会において排除されがちな弱い立場に置かれている全ての人々の人権を大切にし、強制労働、人身売買、児童労働、差別、ハラスメント、劣悪な労働　環境、いじめ、不公平な扱いなどによる人権侵害が生じないよう努めています。
以下のプロセスにより、事業活動に伴う人権への負の影響の特定と低減に取り組んでいます。

① 影響の特定：事業活動およびサービスに関わる人権リスクを洗い出し、対象範囲（自社従業員・お取引先・サービス利用者）ごとに整理します。
② 評価：特定したリスクについて、深刻度と発生可能性の2軸で評価し、優先的に対応すべき項目を特定します。
③ 予防・軽減：優先項目について、研修・規程の整備・業務プロセスの見直し等の対応策を立案し、管掌部署が実行します。
④ 救済：人権侵害が生じた場合は、相談窓口を通じて把握し、事実確認・問題解決・再発防止施策の検討・事後状況の確認までを一貫して行います。
⑤ モニタリングと開示：対応状況をリスク・コンプライアンス委員会において確認し、取締役会に報告するとともに、本報告書を通じて開示します。

人権に関する救済処置

当社グループは、人権侵害が発生した場合には、事実確認、問題解決、再発防止施策の検討、事後状況の確認までを一貫して行うことを目指しています。そして、人権侵害を受けた方が救済を受けることで、その事象が発生しなかった場合に置かれていたであろう状況に回復することを目指し、誠実に対応します。その際には、人権侵害を行った者の懲戒や人事考課・任用・配置への反映、再発防止のための人権啓発研修の実施などによる継続的なフォローアップなどを含め、最適な対応を検討します。
当社グループでは、サプライチェーンを含むバリューチェーン全体で人権侵害やその助長がされないことを目指しています。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

情報セキュリティ/サイバーセキュリティ/個人情報保護

対応方針

当社グループでは、当社サービスを利用しているユーザーの個人情報を取得、管理、活用をしています。各国法令の遵守はもちろん、個人ユーザーのプライバシーを尊重し、保護することが責務であると考えています。データセキュリティ・プライバシー対応を企業活動における重要な要素と捉え、事業活動に取り組んでいます。個人情報保護に対する関心の高まりを受け、近年、世界各国・地域で、プライバシー関連法制度の制定・改定の動きが活発になっています。当社グループでは、各事業が展開する国や地域の法規制に対応し、遵守に努めています。データセキュリティとデータプライバシー対策の実効性を高めるため、当社では事業特性に基づいたデータセキュリティ・データプライバシー方針を策定しています。この方針は、ユーザーデータを取り扱うにあたって重要なユーザーデータの保護、収集、使用、共有、保持に関する方針や、ユーザーが自身の個人情報の削除や修正、開示や削除の要請ができる権利、第三者へのデータ転送に関する方針を含んでいます。

ガバナンス体制

当社では、個人ユーザーのプライバシー保護を含むデータセキュリティとプライバシー対応を企業活動の重要な要素と位置づけ、適切なガバナンス体制を整えています。

・取締役会の責務
当社では、リスク・コンプライアンス委員会や情報セキュリティ委員会を設置しており、これらの委員会において、リスクや情報セキュリティ管理の一環として、データセキュリティ・サイバーセキュリティは・データプライバシーについても対応の審議等を進めています。いずれの委員会においても、代表取締役が委員長を務めており、担当役員として、その他の取締役も構成員となっています。取締役会は、リスク・コンプライアンス委員会等での審議結果を踏まえ、当社グループにおけるデータセキュリティ、サイバーセキュリティ、データプライバシーに関するリスク評価と低減策の妥当性を確認し、その進捗状況を監督しています。

・情報セキュリティ委員会
委員長は代表取締役。当社グループのセキュリティリスクに関する重点テーマ及び施策についての審議・特定を行う委員会。情報セキュリティの観点から、特に注視すべきリスクの識別を行った上で、その対策等について取締役会に報告します。

・AX/AI・セキュリティ推進室
2026年7月1日、グループのAX/AI活用と情報セキュリティの推進を担う組織として「AX/AI・セキュリティ推進室」を新設しました。グループ統一のセキュリティポリシーの運用、定期的な脆弱性診断、M&A後のIT統合における標準化を担い、情報セキュリティ委員会と連携して対応を進めています。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

情報セキュリティ/サイバーセキュリティ/個人情報保護

取り組み例

当社グループでは、保有するデータを重要性、事業内容・国や地域ごとの法規制や保護すべき情報資産の特性を考慮して対策を講じています。また、事業内容やリスクの特性に応じて、業界で求められる水準を満たすレベルで対応策を実施するように努めています。例えば、不正アクセスの検知、ウイルス感染の検知と遮断や、調査に備えた通信・アクセスの記録、インシデント管理体制の整備等を実施しています。

また以下のような取り組みも実施、ないしは実施の検討をしています。

- サービスごとの責任者の設置
- 評価・審議を行う専門組織の設置
- セキュリティ・プライバシーに関する従業員トレーニングの実施
- セキュリティに関する専門部署を設置　など

・準拠する基準と第三者保証
当社ではプライバシーマークを取得しています。

※プライバシーマーク：日本産業規格「JISQ15001個人情報保護マネジメントシステム－要求事項」に適合して、個人情報について適切な保護措置を講ずる体制を整備している事業者に付与される第三者認証(付与機関：一般財団法人日本情報経済社会推進協会)。

・研修
当社では、データセキュリティ・サイバーセキュリティ・データプライバシーに関連して、情報セキュリティ教育・啓発を実施しています。
具体的には、新入社員向け研修、定期的なプライバシー研修、標的型攻撃メールの注意喚起 、プライバシーに関するルール・ガイドラインの周知、AI利用に関するマニュアル周知、などに取り組んでいます。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

情報セキュリティ/サイバーセキュリティ/個人情報保護

取り組み例

・監査
当社では、データセキュリティ・サイバーセキュリティ・データプライバシー対応については、当社グループのリスク項目の一つとして位置づけ、内部監査を行っています。 内部監査室が、被監査部門である各事業部から独立した立場で当社グループ全体のデータセキュリティ・サイバーセキュリティ・データプライバシー対応のリスクについて評価を行い、必要に応じて監査しています。内部監査室が不備を発見した場合は、被監査部門に通知して改善を促すとともに、代表取締役社長に報告しています。その後は、改善の状況を確認するフォローアップを実施しています。

・発生リスクへの対応
当社グループでは、データセキュリティ・サイバーセキュリティ・データプライバシーに関するインシデントについて、被害の最小化、早期検知、未然防止のため、様々な施策を実施しています。また、当社グループ各社ではインシデントが発生した場合に備え、データセキュリティ・サイバーセキュリティ・データプライバシー対応等を含む業務遂行に重大な影響を及ぼす事項を起こした、又は発見した、もしくは発生の可能性を認識した場合の報告、対応の仕組みを整備し、全ての従業員に周知しています。そして、重大な事案が発生した場合には、当社に対策チームを立ち上げ、対応を進めます。

商品・サービス開発におけるデータ利活用のガバナンス体制

当社グループは、個人情報の適正な取扱いについて重大な責務を負っていることを認識しています。データの利活用において法令を遵守するとともに、社会通念に基づいた判断を重視しており、商品やサービスの開発承認プロセスにおいてもリスクの観点から適切なチェックを行っています。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

お客様・ユーザーへの責任

基本的な考え方

当社グループは、就職、住まい探し、不動産売買、リフォーム、旅行、自動車売買など、人々の生活に密接に関わる幅広いサービスを運営しています。これらのサービスは、ユーザーの人生の選択に関わる情報を扱うため、掲載する情報の正確性、広告表現の適切性、ならびにユーザーの安全の確保について、事業者としての責任を負っていると認識しています。

広告倫理に関する方針

当社グループは、自社が運営するメディアに掲載する広告および自社が実施する広告活動において、以下の事項を遵守します。
・法令および業界の自主基準を遵守し、虚偽または誤解を招く表現を行わないこと
・暴力的な表現、差別的な表現、特定の属性に対する偏見を助長する表現を行わないこと
・多様な文化的背景への配慮を行い、ステレオタイプの助長を避けること
・子どもの福祉に配慮し、年齢に適さない表現を行わないこと
・ユーザーの安全と健康を損なうおそれのある商品・サービスの広告を掲載しないこと
広告における差別表現の防止については、営業担当者向けのクライアント企業／カスタマー対応、商品制作や対面コミュニケーションにおける差別的表現防止を含む人権教育を実施しています（p.44参照）。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

お客様・ユーザーへの責任

コンテンツモデレーションに関する方針

当社グループが運営するメディアにおいて、ユーザーまたは掲載企業が投稿するコンテンツについては、以下の類型に該当する内容を禁止し、確認の上で削除等の対応を行います。

・暴力的・わいせつな表現を含むもの　・特定の属性に対するヘイトスピーチ、差別的な表現を含むもの
・テロリズムまたは暴力的過激主義を助長するもの（TVEC）　・虚偽の情報または誤解を招く情報を意図的に拡散するもの
・オンラインハラスメントに該当するもの　・自傷行為を誘発または助長するおそれのあるもの

各サービスにおいて、掲載前の審査および掲載後の通報受付の仕組みを設け、サービスごとの責任者のもとで運用しています。

表現の自由への配慮とお客様満足度

当社グループは、上記の対応にあたり、ユーザーの表現の自由を不当に制限することのないよう、削除等の判断基準をあらかじめ定め、基準に基づいた運用を行います。
また、サービスの品質向上のため、お客様満足度の把握に取り組んでいます。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

地域社会への貢献活動

地域社会の創生

当社グループは、マテリアリティの一つとして「地域社会の創生」を掲げ、事業を通じて培った知見と人材を活かし、拠点を置く地域の課題解決に継続的に取り組みます。重点分野は、①雇用機会の創出と職業教育　②スポーツを通じた地域コミュニティの活性化　③次世代育成　の3つとし、事業との関連性を踏まえて活動を選定しています。

・京都府での取り組み
当社は2022年に京都府京都市にオフィスを新設し、3 x 3のプロチーム「ZIGExN UPDATERS.EXE」を運営しています。定期的にイベントを開催しており、京都オフィスのインターン生や選手たちが企画や運営に携わっています。また、京都オフィスや当該チームの取り組みがメディアなどに多数取り上げられています。

・大分県での取り組み
当社グループ会社の㈱リジョブにおいて、ビジネスモデルを生かした取り組みとして、リジョブの媒体で大分県の移住プロジェクトを紹介しました。

就業機会の均等性

大分県にある立命館アジア太平洋大学において、当社代表取締役 社長執行役員 CEO 平尾丈による「アントレプレナーシップ」の授業を開催しました。学生約200名が参加しました。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

コーポレート・ガバナンス

取締役会の多様性

当社の取締役会は取締役5名(うち社外取締役2名)により構成されており、取締役会規程に則り、毎月1回の定例取締役会の他、必要に応じて機動的に臨時取締役会を開催し、業務を遂行するとともに、取締役間で相互に職務の遂行を監督しております。また、取締役会には監査役3名（3名全員が社外監査役）が出席し、必要に応じて意見陳述を行っております。
当社の取締役選定方針及びプロセスにつきましては、知識・経験・能力を全体としてバランスよく備え、多様性と適正規模を両立して構成されるよう配慮しつつ、性別及び年齢を問わず、当社グループの持続的な企業価値向上に向けて遺憾なく能力等を発揮できる候補者を、人格及び識見等を考慮の上、取締役会が選定しております。

また、社外取締役においては、社外取締役が取締役会における議案・審議等について、異なるバックグラウンドや専門領域をベースとして高い見識及び豊富な経験をもとに、客観的・中立的立場からの意見を提言することで、取締役会の適切な意思決定及びコーポレート・ガバナンスの強化につながると考えており、当社における「社外役員独立性基準」と照らして判断の上、社外取締役を選定しております。

取締役会の構成員の多様性確保に向けたコミットメントと目標

当社は、2024年6月に任意の指名報酬委員会を設立しました。同委員会においては、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任の強化のため、監査役を含む取締役会構成員の多様性を高めることについても議論を行っております。
当社グループは、取締役会の実効性を高めるうえで、ジェンダーをはじめとする構成員の多様性の確保が不可欠であるとの認識のもと、その向上に継続的に取り組むことをコミットメントとして表明します。取締役における女性比率は、2026年3月期時点で20%（1名）であり、2030年までに20%以上を維持・向上させることを目標としています。また、管理職の女性比率については2030年までに20%、従業員の女性比率については40%を目標としており、取締役会の多様性の確保は人材パイプラインの拡充と一体で推進します（詳細はp.34「女性比率に関するデータ」をご参照ください）。
指名・報酬委員会は、社外取締役2名および代表取締役1名の計3名で構成され、独立社外取締役が過半数を占めています。委員長は薄葉取締役が務めています。

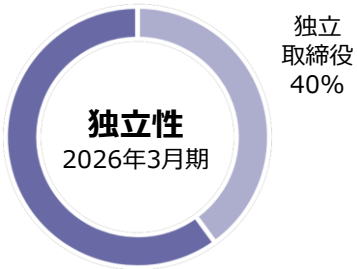
Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

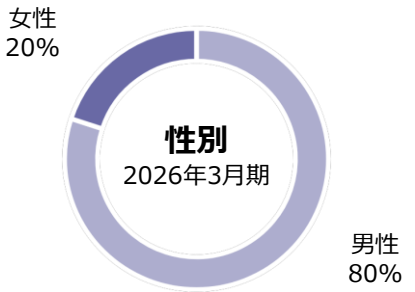
コーポレート・ガバナンス

取締役会等の多様性に関する実績データ

ガバナンス指標		2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
取締役	取締役の数（計）	5人	5人	5人	5人
	女性取締役の数（計）	1人	1人	1人	1人
	社外取締役の数（計）	2人	2人	2人	2人
	独立社外取締役の数（計）	2人	2人	2人	2人
監査役	監査役の数（計）	3人	3人	3人	3人
	社外監査役の数（計）	3人	3人	3人	3人
	独立監査役の数（計）	2人	2人	2人	2人
取締役会出席率	全体	100%	99.22%	100%	100%
	取締役	100%	100%	100%	100%
	監査役	100%	97.87%	100%	100%

取締役会ダイバーシティ





※取締役構成は2026年3月31日時点で集計しております。
※ 独立取締役、独立監査役は、株式会社東京証券取引所に、独立役員として届出た人数を記載しております。（2026年5月に社外監査役 宮崎隆氏を新たに独立役員として届出し、監査役全員を独立役員で構成しております。）

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

コーポレート・ガバナンス

取締役会メンバーのスキルマトリックス

取締役会メンバーのスキルに関しては、当社の中長期的な経営戦略の実現に向けて、取締役会にて協議の上、決定しています。当社の取締役会メンバーのスキル・マトリックスは以下の通りです。

役職/氏名	独立性	性別	年齢	企業経営 企業戦略	マーケティング・ テクノロジー	組織・ 人事労働	会計・ ファイナンス	M&A/ PMI	リスクマネ ジメント	ESG/ SDGs
代表取締役 **平尾丈**		男性	43	●	●	●		●		●
取締役 **今井　良祐**		男性	37	●	●					
取締役 **波多野　佐知子**		女性	43			●	●	●	●	●
社外取締役 **薄葉　康生**	●	男性	63	●	●	●	●			
社外取締役 **榊　淳**	●	男性	53	●	●	●		●		

※年齢は2026年3月31日時点で記載しております。
※独立性は、「社外役員独立性基準」を満たすものを○としております。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

コーポレート・ガバナンス

取締役会実効性評価

当社の取締役会の実効性を確認し、改善点に関する今後の方向性の認識合わせを目的として、年1回を目安とし、取締役実効性評価を行っています。
2026年5月に取締役・監査役全8名に対し、設問数16、設問ごとに5点満点とし、アンケートを実施しました。今回の全スコア平均は4.13と前年の4.19をやや下回る結果となりました。社外役員への情報提供の充分性・審議時間の適切性・建設的な議論・意見項目など多くの事項については高い評価がなされましたが、役員トレーニングの充分性・後継者計画に関しては課題が残っているという認識が示されました。
※前年のスコアは、今回の設問をベースに再計算した組み替え後の数値を使用しているため、昨年開示の数値と異なります

Good Point（4.5超の項目）

・社外役員への情報提供：4.80
・審議時間：4.75
・建設的な議論・意見交換：4.63

Problem（3.5以下の項目）

・役員トレーニング：3.50
・後継者計画：3.00

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

コーポレート・ガバナンス

役員報酬の決定プロセス

当社は、取締役の報酬について、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上への貢献意欲を高めることを基本方針とし、以下のプロセスにより決定しています。

報酬の構成：基本報酬（固定）、業績連動報酬、株式報酬（有償新株予約権）により構成しています。
決定の手続き：指名・報酬委員会において審議・答申を行い、取締役会の決議により決定します。株主総会で決議された報酬総額の範囲内で運用しています。
委員会の関与範囲：報酬方針の策定、報酬水準の妥当性の検証、個別報酬額の審議を行います。
ESG・サステナビリティ指標との連動：現時点では導入しておりませんが、目標達成とそれに対して責任を負う経営陣のインセンティブ連動については、指名・報酬委員会において将来的な導入を検討いたします。
報酬の返還（クローバック・マルス条項）：現時点では導入しておりませんが、導入の可否について検討を進めてまいります。

役員の報酬等の総額および業績連動報酬の指標については、有価証券報告書をご参照ください。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

企業倫理とコンプライアンス

企業倫理とコンプライアンス方針

当社は、取締役会の決議により「内部統制システム構築の基本方針」を定め、当社及び当社の子会社の取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制構築の指針としており、「コンプライアンス規程」により、法令、定款、社内規程、公序良俗および道徳規範（以下、「法令倫理」といいます）の遵守（以下、「コンプライアンス」といいます。）義務や、リスク・コンプライアンス委員会の運用について定めております。また、当社及び当社子会社は、コンプライアンスのために、従業員(契約社員を含む)及び派遣社員に対して、必要な教育を企画し、実施しています。その他、当社は以下の規程を定めております。

- 内部通報規程（当社グループ全体の従業員等を対象とする内部通報窓口に関する規程）
- ハラスメント防止規程（ハラスメントの禁止及びハラスメント防止委員会に関する規程）
- 内部者取引管理規程（インサイダー取引の防止、当社株式売買に関する手続き等を定めた規程）
- 反社会的勢力排除規程、反社会的勢力への対応に関する基本方針

財務情報の信頼性についても、当社の「内部統制システム構築の基本方針」により定めており、金融商品取引法の定める内部統制報告制度に準拠した財務報告に係る内部統制システムの構築を実行しております。

企業倫理・コンプライアンスの監査

当社の内部監査においては、当社及び当社子会社の役職員等による業務執行が法令倫理に違反していないか等の監査を毎年実施することで、コンプライアンスの実効性を担保しています。当該内部監査は、年度監査計画に基づき、当社グループのコンプライアンスに関する重点的なテーマを選定し、コンプライアンスに関する内部監査を実施しております。当社の内部監査は、代表取締役社長兼CEO 直轄の内部監査室において、従業員2名(2026年10月13日時点）により行われています。内部監査室が不備を発見した場合は、被監査部門に通知し、改善を促し、改善状況のフォローアップも実施しております。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

企業倫理とコンプライアンス

行動規範

当社グループは、全ての役員および従業員（契約社員・派遣社員・アルバイトを含む）が遵守すべき行動の基準として、以下の行動規範を定めています。本規範に違反した場合は、従業員評価への反映に加えて、懲戒処分（戒告や減給、解雇など）の対象となる場合があります。

・腐敗・贈収賄の防止：あらゆる形態の贈収賄および汚職を行わない（詳細はp.64「贈収賄・汚職防止方針」をご参照ください）
・差別・ハラスメントの禁止：人種、国籍、性別、年齢、障がい、性的指向・性自認等を理由とする差別およびハラスメントを行わない
・利益相反の防止：会社の利益と個人の利益が相反する行為を行わない。該当するおそれがある場合は事前に申告する
・公正な競争：独占禁止法その他の競争法を遵守し、公正な競争を阻害する行為を行わない
・マネー・ローンダリングの防止：資金洗浄に関与しない。反社会的勢力との一切の関係を遮断する（反社会的勢力排除規程）
・インサイダー取引の禁止：未公表の重要事実に基づく株式売買を行わない（内部者取引管理規程）
・機密保持と情報管理：お客様・お取引先・従業員の個人情報および会社の機密情報を適切に管理する
・環境負荷の低減：事業活動が環境に与える影響を認識し、環境負荷の低減に努める（詳細はp.9「環境方針」をご参照ください）
・健康と安全な労働環境：従業員の安全と健康に配慮し、働きやすい職場環境の確保に努める

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

企業倫理とコンプライアンス

企業倫理とコンプライアンスのガバナンス体制

当社は、企業活動の根幹をなす考え方として基本理念、経営理念及びPurposeを、個々の役職員が共有すべき価値観・行動軸として定めております。当社は、経営理念及びPurposeに基づく活動の実践を通じて、基本理念の実現に向けて、持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図り、もって株主をはじめとするステークホルダーの皆様からの信認が得られるよう、適切な経営判断を迅速に行うと同時に、高い経営の透明性と経営監視機能を発揮するコーポレート・ガバナンス体制を確立し、企業価値の向上に努めます。
当社は、法定機関として、株主総会で選任された取締役及び監査役からなる取締役会、並びに監査役会を設置しています。これらの法定機関に加え、コーポレート・ガバナンスの強化の観点からリスク・コンプライアンス委員会、ハラスメント防止委員会及び内部監査室を設置しております。また、業務執行部門において特定の担当領域において業務を執行する執行役員制度を導入しています。

取締役会の責務

また、取締役会は、形式的な遵守確認にとどまらず、コンプライアンスの実効性を確認するため、以下のモニタリングを実施しています。

- 当社代表取締役、事業統括、各子会社の代表取締役及びその他当社代表取締役が指定する者が出席するカンパニー統括会議（旧：事業統括会議）を2カ月に１回開催し、当社子会社に対し、営業成績、財務状況その他の重要な情報について当社への定期的な報告を義務付けております。
- 原則として毎月1回取締役会を開催し、関連法令、経営判断の原則及び善良なる管理者の注意義務等に基づき、経営に関する重要事項について迅速かつ適切な決定を行うとともに、取締役は、職務の執行状況について報告しております。
- 取締役会の機能を強化するため毎週１回執行役員会を開催し、主要な業務執行にかかわる協議・報告を行うことにより、意思決定が効率的かつ適切に行われるように努めております。

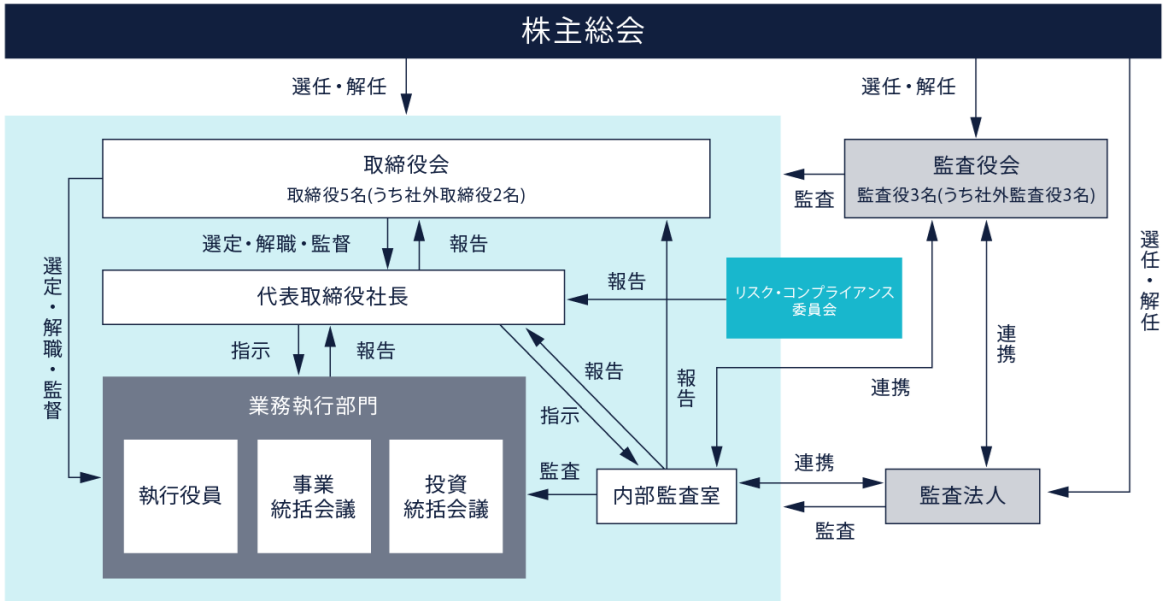
Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

企業倫理とコンプライアンス

企業倫理とコンプライアンスのガバナンス体制

ガバナンスストラクチャー

当社は、法定機関として、株主総会で選任された取締役及び監査役からなる取締役会、並びに監査役会を設置しています。これらの法定機関に加え、コーポレート・ガバナンスの強化の観点からリスク・コンプライアンス委員会、ハラスメント防止委員会及び内部監査室を設置しております。また業務執行部門において特定の担当領域において業務を執行する執行役員制度を導入しております。
当社では、取締役会において、法令及び社内規程（職務権限規程等）に基づき、会社の重要な業務執行を決定するとともに業務執行取締役及び執行役員の職務の執行を監督しております。また、業務執行の機動性と柔軟性を高め、経営の活力を増大させるために、当社は「執行役員会」「カンパニー統括会議」「投資統括会議」を設置しており、その詳細については、コーポレート・ガバナンスに関する報告書（https://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS80135/8bca9ccf/e695/4839/b23b/9b163a320451/140120260624579129.pdf）「２．業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項（現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要）」に記載の通りです。



Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

企業倫理とコンプライアンス

企業倫理とコンプライアンスのガバナンス体制

ー「執行役員会」

構成員：常勤取締役を含む執行役員、常勤社外監査役
内容：取締役会の機能を強化し、意思決定が効率的かつ適切に行われるよう、主要な業務執行にかかわる協議・報告を行います。

ー「カンパニー統括会議（旧：事業統括会議）」

構成員：常勤取締役を含む執行役員、各事業や子会社における事業責任者
内容：経営計画の進捗状況の報告、及び戦略の共有化を図り、当社グループの事業戦略について討議を行います。

ー「投資統括会議」

構成員：常勤取締役を含む執行役員、投資事業の事業責任者候補者、常勤社外監査役
内容：M&A案件等に関するデューディリジェンス、バリュエーションの結果報告を共有し、投資に関する意思決定を行います。

ー「指名・報酬委員会」

構成員：社外取締役及び代表取締役
内容：取締役の選任・解任、取締役の報酬に関する事項等に関して、取締役会の決議の前に審議し、取締役会に対して必要に応じて答申を行います。2024年６月、任意の諮問機関として設置しました。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

企業倫理とコンプライアンス

企業倫理とコンプライアンスのガバナンス体制

–「監査役会」

構成員：常勤社外監査役1名及び非常勤社外監査役2名
内容：経営の監督機能として監査役会を設置し、監査役は、取締役会等の重要な会議に出席し、取締役の業務執行の適法性及び妥当性の監査を実施しております。

–「内部監査室」

構成員：代表取締役直轄の専任担当者
内容：業務の遂行状況を適法性と妥当性の観点から監査するため、当社及び連結子会社の内部監査を実施しております。監査役・会計監査人と連携する三様監査を通じて業務の適法性・妥当性を検証し、監査結果を取締役会等に報告。改善が必要な場合は、被監査部門への勧告とフォローアップを行います。

–「リスク・コンプライアンス委員会及びハラスメント防止委員会」

構成員：代表取締役社長執行役員CEO、業務執行取締役2名、執行役員1名、法務部門長、オブザーバー（内部監査室担当者、監査役2名）
内容：従業員に対するコンプライアンス意識の啓発、法令違反行為の監視、リスク事項に関する検証およびハラスメント防止を目的に、リスクの検証、コンプライアンスの遵守、ハラスメント防止に係る取り組みの推進及び情報共有を実施しています。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

企業倫理とコンプライアンス

企業倫理とコンプライアンス向上に向けた取り組み

企業倫理基準に関する社員教育

当社及びグループ会社の取締役を主たる対象者とし、随時「取締役の義務と責任」等について研修を行っております。加えて、当社及びグループ会社は、従業員等を対象とし、年に一度、コンプライアンス研修を実施し、コンプライアンス意識の醸成に努めております。また、従業員が「コンプライアンス規程」に違反した場合、従業員評価への反映に加えて、懲戒処分(戒告や減給、解雇など)の対象となることをコンプライアンス規程で定めています。これにより、インサイダー取引防止、ハラスメント、インシデント管理、内部通報等に関する内容、その他従業員が遭遇しうる状況を題材にして、対応に必要な考え方や社会・社内のルールを啓発しています。
2025年度の当社における全ての従業員（契約社員・派遣社員・アルバイトも含む）を対象とした「コンプライアンス研修」の受講率は83.7%、「個人情報保護研修」の受講率は62.8%でした。前年度までの100%から低下した要因は、未受講者に対するフォローアップ体制が不十分であり、未受講者に対する受講勧奨が十分に行われなかったことによるものです。当社では、さらなる受講率の向上に向けて未受講者に対する追加実施を行っているほか（2026年10月完了予定）、担当者の複数名配置および受講状況のモニタリング手順の明文化により、フォローアップ体制の強化に尽力してまいります。なお、当該研修においては理解度テストを実施しており、合格点を超えるまで再テストを求めております。

通報窓口の設置及び内部通報者の保護

当社及び当社子会社は、内部通報窓口に関しては公益通報者保護法に基づき制定した「内部通報規程」にて定めており、当社グループの全ての従業員(契約社員を含む)や派遣社員がコンプライアンスに関する問題を発見した場合に、迅速に当社に情報伝達できる体制を構築しています。通報窓口は、監査役が担当する監査役窓口と、外部の法律事務所が窓口を務める外部窓口の二種を用意しており、通報者が任意で選択可能です。
報告又は通報を受けた担当監査役又は外部窓口から報告を受けた内部通報責任部署は、その内容に応じ、外部専門家・関係部署とと協議の上、対応方法を決定し、実施します。
また、当社グループは内部通報窓口の他、社内の人事部門・管理部門が所管となるHR相談窓口を設置し、各種ハラスメント・雇用契約・人事評価等に関して広く相談を受け付けており、問題が重篤化する前に相談しやすい環境を整えております。
当社グループでは、内部通報窓口及びHR相談窓口に関しては、社内ポータルサイトへの掲載、入社時のガイダンス、定期的な研修の他、随時周知を行なっております。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

企業倫理とコンプライアンス

企業倫理とコンプライアンス向上に向けた取り組み

贈収賄・汚職防止方針

当社グループは、事業を行う全ての国および地域において腐敗防止に関する法令を遵守し、あらゆる形態の贈収賄および汚職を行わないことをコミットメントとして表明します。

贈答・接待：社会通念上相当と認められる範囲を超えて行わないものとし、相手方の意思決定に不当な影響を与えるおそれのある利益の供与および受領を禁止します。公務員またはこれに準ずる者に対しては、いかなる名目であっても金銭その他の利益を供与しません。

政治献金・寄付・スポンサーシップ：政治活動に対する献金は行いません。寄付およびスポンサーシップは社会的意義を踏まえて実施の可否を判断し、事業上の便宜を得る目的では行いません。

当社グループで設置している内部通報窓口においては、海外子会社からの通報を含め、贈収賄及び汚職に関する通報も受け付けております。

違反時の対応：違反またはそのおそれを認識した場合は内部通報窓口に通報することができ、通報者は内部通報規程により保護されます。違反が確認された場合はコンプライアンス規程に基づき懲戒処分の対象とするとともに、再発防止策を講じます。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

リスクマネジメント

リスクマネジメントに関する方針

当社グループは、企業活動の根幹をなす考え方として基本理念、経営理念及びPurposeを、個々の役職員共有すべき価値観・行動軸として定め、持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図ってまいります。株主をはじめとするステークホルダーの皆様からの信任が得られるよう、適切な経営判断を迅速に行い、高い経営の透明性・経営監視機能を発揮するコーポレート・ガバナンス体制を確立してまいります。
当社では、当社グループ全体のリスクマネジメントの体制を体系的に定める 「危機管理規程」や、重大案件の迅速な報告及び情報共有を行うことを目的とした「インシデント管理ガイドライン」を制定し、グループ全体のリスクマネジメントを、当社グループの 事業の継続及び安定的な発展を確保するために重要なものと捉えて積極的に取組んでいます。

リスクマネジメント体制

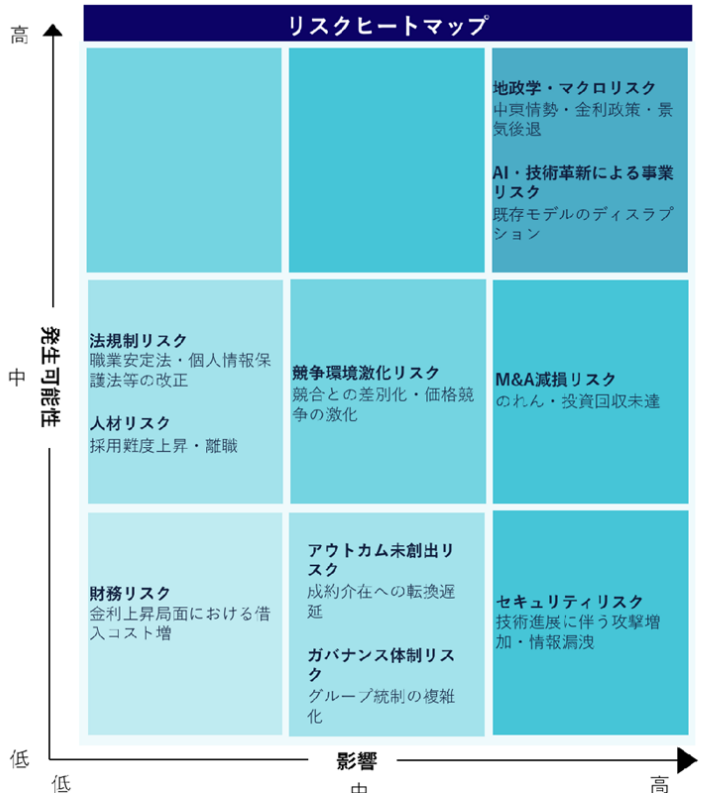
当社は、取締役会の下部組織としてリスク・コンプライアンス委員会を設置しております。代表取締役社長執行役員CEOが委員長を務め、全社的なリスク及び対策の把握を行っております。リスク管理全般については、リスク・コンプライアンス委員会が統括し状況を取締役会に報告する定めとなっております。
当社は、内部統制における重要な点の一つがリスク管理であると考えております。そこで、「危機管理規程」を定め、自然災害、知的財産権への侵害、情報漏洩等のリスクへの適切な対応について、文書化し、迅速な対応及び管理が行えるよう備え、統制を行っております。また、経営管理部及び法務・リスクマネジメント部が各事業部門との連携を取り、常に情報を収集し、リスク・コンプライアンス委員会で共有することにより、リスクの早期発見と防止に努めております。当社は、事業の運営上、多数の個人情報を扱う企業でもあるため、個人情報及び機密情報管理の重要性を強く認識しており、個人情報保護規程を敷くとともに、2010年8月にJIS Q 15001に基づくプライバシーマークの付与認定を受け、適正な管理を進めております。
リスク管理の最終的な責任者は、リスク・コンプライアンス委員会の委員長である代表取締役社長執行役員CEOです。実務は経営管理部および法務・リスクマネジメント部が担い、同委員会は取締役会に報告し、取締役会が監督します。モニタリング機能として、代表取締役直轄の内部監査室が独立した立場で業務の適法性・妥当性を検証し、取締役会および監査役会に報告します（三様監査）。
主要リスクについては、同委員会において年1回、発生可能性と影響度の2軸による重要度評価を実施し、外部環境の変化を踏まえて見直しを行っています。直近では、2026年6月12日に公表した第3次中期経営計画の策定にあわせて見直しを実施しました。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

リスクマネジメント

ヒートマップ分析による優先するリスクの可視化

当社グループに影響を与えうる主要リスクについて、発生可能性と影響度の2軸から重要度を可視化し、優先度の高い5項目について対策方針を定めています。
ZPM（ZIGExN Portfolio Matrix）と連動し、リスクの顕在化防止と、顕在化時の迅速な判断・対応体制を構築します。
上記のほか、法規制、人材、財務、ガバナンス体制、自然災害・事故、レピュテーション等のリスクについても継続的にモニタリングしています。個別のリスクと対策の詳細は、有価証券報告書「事業等のリスク」をご参照ください。



対策方針

1. 地政学・マクロ経済リスク
中東情勢の不安定化・各国金融引き締めにより、クライアントの採用・投資需要が縮小する可能性。
⇒ ZPMによるポートフォリオ分散で景気感応度を低減。
キャッシュカウ事業の確保により下方耐性を維持。

2. AI・技術革新による事業リスク
生成AIの急速な進化により、既存のマッチングモデルが陳腐化するリスク。
⇒ ZMAとしてAIを事業の中核に内製化。
脅威ではなくTAM拡張の手段として取り込み、先行者優位を構築。

3. M&A減損リスク
積極的なM&A推進に伴い、のれん・投資の回収未達リスクが増大。
⇒ハードルレートの厳格運用。
PMI期の基準未達時は再建・売却・清算を含む規律ある対応を実行。

4. セキュリティリスク
サイバー攻撃の高度化とグループ会社増加により、情報漏洩リスクが拡大。
⇒ グループ統一セキュリティポリシーの運用・定期脆弱性診断と、PMI初期フェーズでのIT統合標準化で対応。

5. 競争環境激化・アウトカム未創出リスク
成約介在モデルへの転換が遅れた事業は、集客・送客のみの低付加価値モデルに留まり収益性が悪化。
⇒ 事業別に転換KPIと期限を設定。
ZPM基準に基づき、未達事業はキャッシュカウ化または撤退を判断。

※第3次中期経営計画（FY2027/3～FY2031/3）（https://zigexn.co.jp/ir/management_plan/）の策定にあわせて見直したものです。なお、気候関連のリスクについては、サステナビリティ委員会においてTCFDの枠組みに基づき別途評価・管理しています（p.13-14参照）。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

税務に関する方針

税務ガバナンス

取締役会・ 監査役会の管理の下、 税務に関する最終責任者は取締役 執行役員 経営管理部部長と定めるとともに、財務・経理・税務担当に関する専門知識を有する社員が日々の業務を遂行することで、税務方針を適切に運用する体制を担保しています。

税務方針

当社グループでは、事業展開先の各国における法令趣旨を踏まえて、税法を遵守したうえで、税リスクの極小化と税コストの最適化に取り組むことで、株主価値の最大化に努めます。

事業展開先の各国の税法や移転価格税制などの国際的な税法等に準拠して、税リスクを適時・適切に認識できる体制の整備及び検討を行うことによって、国内外における税務コンプライアンス品質を維持・向上し、税リスクの極小化に努めます。また、同族会社に適用される留保金課税への対応、個社状況に応じた外形標準課税の選択、事業展開先の各国の税法により許容される恩典措置の適用、二重課税の排除、グループ通算制度などの手法により、税コストの最適化に努めます。ただし、実態を伴わない人為的な租税回避行為を一切行いません。

事業展開先の各国における税法に定めるところに従い、適切に会計帳簿、及び証憑書類を保存した上で、税務申告書を作成し、税法の認める期限内に提出・納税します。 また、事業展開先の各国の税務当局の求めに応じて、適切な情報提供を行うとともに、健全かつ正常な関係を構築するように努めます。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

寄付・ボランティア活動による貢献

当社グループの主な寄付・ボランティア活動による貢献については、当社コーポレートサイトをご参照ください。
URL：https://zigexn.co.jp/sustainability/

外部評価・ESGインデックスへの組み入れ状況

当社の主な外部評価・ESGインデックスへの組み入れ状況は以下のとおりです。以下は2026年10月時点で当社が確認できる最新情報を元に記載した内容です。

D&Iアワード 2025
「アドバンス」認定3年連続取得
D&Iアワード 2024「トップインクルーシブカンパニー（TIC）賞」受賞

FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index構成銘柄に選定

WOMAN's VALUE AWARD 2021
特別賞受賞

2023年度に、MSCI ESGレーティングにて評価ランク「BB」を獲得

当社は、2023年度より国際的な環境NGOである「CDP」への回答を開始しております。

JPX日経中小型株指数構成銘柄に3年連続選定

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

本報告書の記載事項に関する注意事項

将来見通しに関する注意事項

本報告書には、将来の見通しに関する記述が含まれています。将来の見通しに関する記述には、別段の記載がない限り、本報告書公開日現在における当社が入手可能な情報並びに当社の計画及び見込みに基づいた当社の想定、将来の見通し及び推測が含まれますが、これらが達成される保証はありません。経済状況の変化、個人ユーザーの嗜好及び企業クライアントのニーズの変化、他社との競合、法規制の変化環境、為替レートの変動、その他の様々な要因により、将来の予測・見通しに関する記述は実際の業績と大幅に異なる場合があります。従って、将来見通しに関する記述に過度に依拠することのないようお願いします。 当社は、適用ある法令又は証券取引所の規則により要求される場合を除き、本報告書に含まれるいかなる情報についても、今後生じる事象に基づき更新又は改訂する義務を負うものではありません。

外部資料に関する注意事項

本報告書には、当社が事業を行っている市場に関する情報を含む、外部の情報源に由来し又はそれに基づく情報が記述されています。これらの記述は、本報告書に引用されている外部の情報源から得られた統計、その他の情報に基づいており、それらの情報については当社は独自に検証を行っておらず、その正確性又は完全性を保証することはできません。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.

免責事項

本報告書の内容は、発表日時点で入手可能な情報や判断に基づくものです。将来発生する事象等により内容に変更が生じた場合も、当社が更新や変更の義務を負うものではありません。
また、本説明会及び説明資料に含まれる将来の見通しに関する部分は、多分に不確定な要素を含んでいるため、実際の業績等は、さまざまな要因の変化等により、これらの見通しと異なる場合がありますことをご了承ください。

Copyright(C) ZIGExN Co., Ltd. All Rights Reserved.