最終更新日：2026年11月6日
みずほリース株式会社
代表取締役社長 中村 昭
問合せ先：経営企画部 (代) 03-5253-6511
証券コード：8425
https://www.mizuho-ls.co.jp/

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1．基本的な考え方

上場会社の企業活動は、長期かつ継続的に株主にとっての企業価値を高めることを主要な目的として行われますが、そのためには、株主と経営者の関係の規律付けを中心とした企業活動を律する枠組み、すなわちコーポレート・ガバナンス（企業統治）を有効に機能させていくことが必要不可欠なものと認識しております。
当社は、上場会社におけるコーポレート・ガバナンスに求められることとして、まず、株主の権利・利益を保護し、持分に応じた平等を保障すること、次に、役割を増している、お取引先や従業員など株主以外の様々なステークホルダー（利害関係者）について権利・利益の尊重と円滑な関係を構築すること、そしてこれら利害関係者の権利・利益が現実に守られるために、適時適切な情報開示により企業活動の透明性を確保すること、最後に、取締役会・監査役（会）が適切に監督・監査機能を果たすことが重要と認識しております。
このような認識のもと、当社の企業統治の体制に係る環境整備を継続的に進めることで実効的なコーポレート・ガバナンスの実現に取り組んでおります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】 更新

当社は、コーポレートガバナンス・コードに記載された各原則を全て実施しております。
（本報告書は2021年６月改訂後のコーポレートガバナンス・コードに基づき記載しております）

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【原則１－４　政策保有株式】
中長期的な観点から、株式を保有することが、取引関係の構築や取引維持強化に繋がり、かつ、当社グループの事業に資する株式については、政策保有株式として新規取得又は継続保有することとしております。
政策保有株式については、毎年、取締役会において、当社の企業価値向上への貢献と経済合理性（取引先との営業取引等から得られる収益や株式から得られる配当収益と資本コスト等のバランス）を総合的に勘案し、保有意義の検証を行っております。検証の結果、経済合理性の有無に限らず、当社の企業価値向上への貢献が不十分であると判断した銘柄については、保有先と十分に対話を行い、改善を目指してまいります。その後、一定期間に改善が認められない場合は、売却を検討してまいります。
また、保有株式に係る議決権については、議案ごとに当社並びに保有先の中長期的な企業価値に与える影響を検証し、適切にこれを行使することとしております。
なお、当社は、当社株式を政策保有株式として保有している会社から当社株式売却の申出があった場合、売却を妨げる行為は行いません。

【原則１－７　関連当事者との取引】
当社が当社役員や主要株主等との取引（関連当事者間の取引）を行う場合は、当該取引が当社及び株主共同の利益を害することのないよう以下の体制・手続を整備しております。
・「みずほリースグループの企業行動規範」を定めるとともに、「コンプライアンスの行動指針」を制定し、その中で利益相反取引や競合取引の禁止を含むあらゆる法令やルールを遵守する旨を規定しております。また、取締役会は、コンプライアンスの遵守状況について、定期的に報告を受けるとともに監視を行っております。
・当社と当社取締役との間の利益相反取引及び競業取引の実施に当たっては、「取締役会規程」において、取締役会の承認決議を要することを明示し、取締役会において、取引にかかる決議及び報告をもって監視を行っております。また、関連当事者との取引について定期的に調査を実施しております。

【補充原則２－４－１中核人材の登用等における多様性の確保】
＜多様性の確保について＞
当社は、本報告書Ⅰ-「原則３－１(ⅰ)」に記載のとおり、経営理念の中のVision（目指す姿）を「サステナブルな社会のクリエイター」とし、社員一人ひとりが活き活きと働き、サステナブルな社会を創る存在になることを掲げております。そのために当社が解決すべき６つの重要課題（マテリアリティ）の一つとして「あらゆる人が活躍できる社会・職場づくり」を設定しております。

このマテリアリティに対する人事面の具体的な取り組みは以下のとおりであります。
（当社では「じんざい」を「人材」ではなく、「人財」と記載しております。）

＜多様性の確保の自主的かつ計測可能な目標及びその状況＞

（1）女性の管理職への登用
現在、当社では毎年の新卒総合職採用者の約半数を女性で占めており、女性管理職比率については、2025年度（2026年3月末）までに15%とする目標を掲げ、様々な取組みを行ってまいりました。その結果、2026年3月末時点において15.6%となり、目標を達成しております。
女性社員の活躍及び女性管理職の増加を促進するため、ワークショップや他社で活躍する女性管理職との座談会などを通じた自律的なキャリア形成支援に加え、女性社員同士のコミュニティ形成や管理職向け女性部下育成研修など、本人及び周囲双方に対する取組みを推進しておりま

す。

また、ライフイベントの両立に関しても、育児休業取得に関する相談窓口を設け、出産・育児に関する制度案内の配布や、対象となる男性社員に育児休業取得に関する個別説明を行うなど、女性・男性社員を問わず、仕事と育児の両立に向けたサポートを行っております。
これらの取組みにより、2020年12月には次世代を担う子供の育成支援に積極的に取り組む企業として「プラチナくるみん」の認定を、2025年1月には女性活躍推進法に基づく一定基準を満たし、女性の活躍促進に積極的に取り組む企業として「えるぼし（認定段階：2）」の認定を受けております。
なお、新たにスタートした中期経営計画2028では、2029年3月末の女性管理職比率の目標を18%とし、今後も更なる比率向上に向け、継続的に取り組んでまいります。

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
女性社員数	295人	316人	321人	326人	341人
女性社員比率	37.6%	38.8%	39.6%	39.8%	40.7%
新卒女性採用比率	59.5%	58.3%	45.5%	55.2%	59.1%
女性管理職比率	7.3%	7.9%	11.6%	13.0%	15.6%

（2）キャリア採用者（中途採用者）の管理職への登用
アライアンスパートナーとの連携によるビジネスフィールドの拡大やビジネスモデルの深化、他社との競合の激化など、当社グループを取り巻く環境の変化に対応し、専門性の高い人財を獲得するために、キャリア採用を強化しております。キャリア採用社員の経験・知見が周囲の社員への刺激となり、当社グループ全体の更なる成長に大きく貢献しております。
なお、従来からキャリア採用者を管理職として登用するうえで、新卒採用者との差異はありません。2026年3月末時点では、管理職全体の約3分の1がキャリア採用者となっております。なお、現時点ではキャリア採用者の管理職登用に関する目標の策定・開示は行っておりませんが、専門性に応じた適材適所の登用を重視しており、今後は状況を踏まえ検討してまいります。

（3）シニア社員の活躍推進
経験豊富な社員の知識や洞察を最大限に活用するために、2020年度から65歳定年制を導入しております。シニア社員向けにライフデザイン研修を実施し、キャリアの再構築を促すとともに、将来に向けた包括的なライフプラン設計の支援を行っております。
また、一人ひとりのライフプランやキャリアに関する意向を尊重し、多様な働き方のもとでこれまでの経験や専門性を存分に発揮できる環境を整備することで、シニア社員の活躍を推進しております。

（4）外国人の管理職への登用
多様な価値観を持つ人財は、企業価値の更なる向上に寄与するとの考えのもと、積極的に登用を検討していきたいと考えております。現時点では国内における登用実績は限定的でありますが、今後、事業特性や人財戦略を踏まえ、登用のあり方や目標設定について検討してまいります。
なお、当社グループの海外連結子会社においては、合計600人超のナショナルスタッフが活躍しており、管理職の大部分をナショナルスタッフが担っております。

＜多様性の確保に向けた人財育成方針・社内環境整備方針＞

■人的資本に関する基本的な考え方
当社グループは、人的資本を競争優位の源泉と位置づけ、社員一人ひとりを重要な経営資源と捉えています。自律的に価値創出を担う強い「個」の育成と、新たな価値創出に挑戦する組織へのカルチャー変革を推進することにより、「人を育て、人が育ち、人を惹きつける組織」の実現を目指します。
中期経営計画2028に掲げる「事業ポートフォリオの変革」及び「変化に強い経営基盤」の構築を着実に遂行するため、経営戦略を支える人財への積極的な投資を継続するとともに、以下の方針に基づき、人的資本マネジメントを推進し、企業価値の向上を図ります。
（人財育成方針）
当社は、自律的に価値創出を担う人財の育成を基本方針としており、専門性の高度化と次世代経営人財の育成を重視し、教育研修、戦略的異動ローテーション、タレントマネジメント等を通じて、中長期的に人財育成を行います。
（社内環境整備方針）
当社は、多様な人財が「個」の能力を最大限発揮できる環境整備を推進しています。柔軟な働き方の推進、エンゲージメント向上、ダイバーシティ推進等を通じて、組織基盤の強化に取り組みます。

■人財戦略
当社グループは、経営戦略の実行力を高めるための人財の確保・育成に取り組んでおります。
具体的には、「事業ポートフォリオ変革」の加速に向け、〈みずほ〉・丸紅との連携強化やインオーガニック戦略を推進するため、事業投資・M&Aや国際事業を担う人財の拡充を図っております。
また、「変化に強い経営基盤」の構築に向け、AI・テクノロジーを活用した生産性向上等を推進するため、デジタル分野の専門人財の育成にも取り組んでおります。
戦略の実現に向けて求められる役割・専門性を明確化し、採用・育成・配置を一体的に行うことで、以下の観点から、戦略分野人財（M&A、海外、デジタル）を中心とした人財マネジメントを推進しております。
・戦略分野（M&A、海外、デジタル）における専門人財の拡充
・次世代経営人財の計画的育成
・適所適材の配置による価値創出の最大化
さらに、人財開発会議等を通じてタレントマネジメント及びサクセッション管理を高度化し、教育研修や異動ローテーションにより、戦略分野の専門人財と次世代経営を担う人財を育成しております。
加えて、多様な人財が能力を最大限発揮できる環境の整備を重視し、柔軟な働き方の導入、エンゲージメント向上施策、ダイバーシティ推進等にも注力しております。

■主な取組
当社は、人財戦略及び人財育成・社内環境整備方針の実現に向け、以下の取組みを実施するとともに、継続的に高度化を進めております。
・戦略分野への重点配置及び異動ローテーションを通じた実行力強化
・キャリア採用の強化による専門人財の確保
・人財開発会議を通じた計画的な育成及び配置
・教育研修及びデジタルスキル強化による能力開発
・女性活躍・シニア活用等、多様な人財の活躍促進
・働き方改革及び柔軟な就業環境の整備

社員の育成・能力開発・多様性の尊重等、具体的には以下のような取組みを進めております。

■採用

・新卒採用

各々の個性を重視する選考を基本方針として、「知的好奇心をかき立て、率先して行動できる人財」を採用しております。

・キャリア採用

前述の＜多様性の確保の自主的かつ計測可能な目標及びその状況＞（2）をご参照ください。

■育成（教育研修）

新人から管理職までの各階層で必要な知識やスキルを習得できるよう、多彩な研修プログラムを提供し、計画的な人財育成に取り組んでおります。また、営業力強化や業務上必要な知識の習得を目的として、社内講師によるオンライン講座を定期的に実施しております。これらの講座内容については、動画コンテンツとして社内ポータルサイトに掲載し、キャリア採用者や新入社員を含む幅広い社員が、必要な情報を効果的に習得し、継続的に学習できる環境を整備しております。

■人財開発会議と次世代経営リーダー候補（サクセッションプラン）

部門別に当該部門が必要とする人財要件を明確化した上で、社員一人ひとりの育成方針及び成長状況を確認する人財開発会議を定期的に開催し、中長期的な視点に立った人財育成を行うこととしております。
また、コーポレートガバナンス・コードの趣旨を踏まえ、計画的な経営層の育成及び透明性のある役員選任を実現するため、次世代の経営リーダー候補を明確にし、中長期的かつ計画的に育成するプログラム（サクセッションプラン）を運用しております。

■ダイバーシティ（多様性の尊重）

・女性の活躍推進

前述の＜多様性の確保の自主的かつ計測可能な目標及びその状況＞（1）をご参照ください。

・職系の統合

従前は総合職と業務職の職系を設けていましたが、業務職において意欲及び能力の高い社員を中心にキャリアアップや活躍機会への要請が高まるとともに、業務の高度化や顧客ニーズの変化により、求められる役割が変化してきてまいりました。
こうした環境変化を踏まえ、業務職の活躍の場を広げ、職系の垣根を越えた企業カルチャーへの変革を目的として、2025年10月に業務職を地域限定総合職へ統合いたしました。
これにより、旧業務職の社員は業務を継続しながら地域限定総合職としての役割を担い、能力や成果に応じた昇格・昇給を含むキャリアアップを可能としております。また、キャリア面談等により、社員一人ひとりのキャリア形成を支援しております。

・シニア社員活躍推進

前述の＜多様性の確保の自主的かつ計測可能な目標及びその状況＞（3）をご参照ください。

・障がい者雇用

障がい者の能力やポテンシャルを重視し、適切なサポートを提供することで、多様な人財の活躍を実現しております。また、一般社団法人日本パラ陸上競技連盟のオフィシャルパートナーとして、障がい者スポーツを支援し、障がい者に対する偏見や差別意識の排除、多様性の理解にも取り組んでおります。

■健康経営への取組み

2023年から4年連続で、「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に認定されております。
健康経営宣言の策定をはじめ、健康管理や生活習慣に関するセミナーの開催、健康増進アプリの導入、「体組成測定会」などの社員参加型の健康促進イベント等を通じて、効果的かつ持続的な健康の自己管理を促しております。
また、快適で安全な働きやすい環境の確保には、心の健康が重要であるとの認識のもと、年に1回、ストレスチェックを実施し、メンタルヘルスの把握と対策に取り組んでおります。

■エンゲージメントの強化

社員の「働きがい」をリアルタイムに把握し、より主体的に仕事に取り組めるように、2021年8月から3ヶ月ごとにエンゲージメントサーベイを実施し、課題の可視化と施策改善に活用しています。社員一人ひとりがエンゲージメントの概念への理解を深め、自ら主体的に諸施策へ参加する企業風土を醸成するため、社内外での意見交換を行いながら、さまざまな取組みを進めております。

■ワークライフバランスと勤務場所の自由度の向上

テレワークの推進やサテライトオフィスでの勤務、休暇制度の充実等によりワークライフバランスに配慮した柔軟な働き方を推進しております。その結果、有給休暇取得率は前年度比1.5ポイント増の76.1%となりました。また、2025年2月よりフレックス勤務制度を導入し、働き方改革の効果もあって、月平均残業時間は前年度に比べて大きく減少し、11時間45分となりました。
さらに、2026年2月には本社を移転し、オフィス環境においてはABW（Activity Based Working）の考え方を積極的に取り入れた整備を進め、「変化に対応し、自ら変革し続ける場」「Action！It’sMy Turn！」をコンセプトに、「多様な働き方を可能にする空間設計」や「自然な対話や挑戦を生む動線の工夫」を施したオフィス環境を整備し、部門横断の協働や新たな価値創出を促進することで、組織の生産性向上とイノベーション創出を図っております。完全フリーアドレス制のもと、ICTを活用した柔軟な勤務を可能としております。

■人権・個人の尊重

社員一人ひとりの人格や個性を尊重するとともに、一切のハラスメント行為を断じて許さず、働きがいのある職場環境の維持に努め、ホットラインや各種相談窓口を設け、問題行為には迅速に対応しております。社員へのアンケートを実施し、ホットラインや各種相談窓口が適切に機能していることを確認しております。

■従業員給与・報酬の決定方針

従業員の給与・報酬を人的資本への重要な投資と位置づけ、経営戦略及び人財戦略と整合した制度として運用しております。
報酬の決定にあたっては、役割・職責に基づく処遇を基本とし、成果及び貢献度の反映に加え、中長期的な価値創出の観点を総合的に勘案しております。報酬体系は、基本給、賞与等により構成され、基本給は担う職務における業務遂行能力及びその発揮度合、役割、専門性に応じて決定し、賞与は会社業績、組織業績及び個人評価等を踏まえて決定しております。

【原則2－6　企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】
当社は、将来の年金給付原資を安定的に確保するという資産運用の目的から、長期的に運用収益を確保すべく、「年金資産運用に関する基本方針」を定め、政策的資産構成割合を策定しております。
運用委託機関の選定に際しては、経営理念、運用方針、法令遵守体制等のほか、運用実績、収益率とベンチマーク等の定量評価、投資方針、リスク管理、運用能力等の定性評価を行っております。また、年金資産の運用状況について定期的にモニタリングし、必要に応じて策定済みの政策的資産構成割合の見直しを行っております。
企業年金の受益者（社員）と当社との間に生じ得る利益相反については、委託先の独立性を尊重するなど、適切な管理に努めております。

【原則3－1（ⅰ）会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画】
当社グループの経営理念では、「金融にとどまらない事業活動とお客さまとのパートナーシップによる相乗的な価値創出により、多様な課題を率先して解決し、持続可能な社会の実現へ貢献していく」ことを掲げております。

具体的には、まずMission（私たちの使命）としては、当社グループの強みである金融サービスに加えて、金融にとどまらない新たなソリューションを提案していくことで、様々な社会のニーズをつなぎ、新たな仕組みで解決につなげ、パートナーと共に未来を創っていくことを端的に表し「ニーズをつなぎ、未来を創る」としております。

次に、Vision（私たちの目指す姿）としては、企業としての価値創造と持続可能な社会の創造とを両立させる社会の担い手として存在が認められ、社員一人ひとりが誇りを持って働く会社でありたいという思いを込めて「サステナブルな社会のクリエイター」としております。

さらに、Value（私たちの行動指針）としては、Challenge（挑戦）、Change（変革）、Create（創造）に、Collaborate（協働）を掛け合わせ、社内外の様々なステークホルダーとの連携や協働により、大きな相乗効果を生み出すこと、としております。

当社は、経営理念のもと、グループ一丸となって、更なる企業価値の向上と持続可能な社会の実現を目指してまいります。

＜経営戦略・経営計画＞
当社グループは、2023年度に2025年度を最終年度とする中期経営計画2025を策定し、「リース会社から大きな飛躍を遂げ、お客さまと共に未来を共創するプラットフォームカンパニー」を将来の目指す姿として掲げ、「変革に挑戦する3年間」として、事業ポートフォリオの変革や経営基盤への積極投資を実施してまいりました。
今年度スタートする「中期経営計画2028」においても、目指す姿である「リース会社から大きな飛躍を遂げお客さまと共に未来を共創するプラットフォームカンパニーへ」は変更せずに、実現に向けたフェーズ2として「変革を加速すると共に、未来の成長を確かなものにする」3年間として位置づけ、「事業ポートフォリオの変革」を加速すると共に、「変化に強い経営基盤」の構築を図っていくこととします。

「中期経営計画2028」の概要は、本報告書Ⅰ－「原則5－2」をご参照ください。
また、「中期経営計画2028」の詳細につきましては、当社ホームページに掲載しております。併せてご参照ください。
https://www.mizuho-ls.co.jp/ja/ir/mid_term.html

【原則3－1（ⅱ）　コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針】
本報告書「Ⅰ－1．基本的な考え方」をご参照ください。

【原則3－1（ⅲ）　取締役の報酬を決定するに当たっての決定方針と手続】
本報告書「Ⅱ－1．【取締役報酬関係】」をご参照ください。

【原則3－1（ⅳ）　取締役・監査役、経営陣幹部の選解任の方針と手続】
取締役・監査役、経営陣幹部の選任については、当社の経営方針や経営戦略を踏まえたうえで、豊富な知識と経験、高い見識と優れた人格、的確で客観的な判断力を有する人財を指名・選任しております。指名・選任に当たっては、任意の指名・報酬委員会における審議を経て、取締役会で決定しております。取締役・監査役、経営陣幹部の解任に当たっては、会社業績や中期的な経営計画の遂行状況等の評価を踏まえ、取締役・監査役、経営陣幹部がその機能を十分に発揮していないと認められる場合において、任意の指名・報酬委員会における審議を経たうえで、総合的に判断し、取締役会で決定することとしております。

【原則3－1（ⅴ）　取締役・監査役候補の指名についての説明】
取締役・監査役候補の指名理由につきましては、「株主総会招集ご通知」で開示しております。また、経営陣幹部の選解任については、適時適切に開示しております。なお、社外取締役・社外監査役の選任理由につきましては、本報告書Ⅱ－1．【取締役関係】－「会社との関係(2)」並びに【監査役関係】－「会社との関係(2)」をご参照ください。

【補充原則3－1－3　サステナビリティへの取組み及び人的資本や知的財産への投資等】

＜サステナビリティについての取組み＞
当社グループは、「ニーズをつなぎ、未来を創る」という経営理念に基づき、事業活動を通じてステークホルダーの皆さまと共有できる価値を創造し、持続可能な社会の実現に貢献することを目指しております。近年、サステナビリティを巡る課題への取り組みの重要性が高まるなか、持続可能な社会の実現への貢献と、当社グループの中長期的な企業価値向上の両立を図るため、社会と当社グループの双方における「機会」と「リスク」の観点から、優先的に取り組むべき6つの重要課題（マテリアリティ）を特定しました。これらの課題解決に向け、「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」及び「目標」の枠組みに基づき、以下のとおり取り組みを進めております。

[マテリアリティと主要な取り組み]

「脱炭素社会実現への貢献」
：再エネ電力の供給に加え、保有発電容量の活用によるビジネスフィールドの拡大
：省エネ、エネルギー効率化ソリューションの拡充

「健康で豊かな生活への貢献」
：医療メーカーとのアライアンスを通じた、メンテナンスやデータ分析などと一体化したサービスの提供
：施設、設備、機器を内包したトータルソリューションの提供

「生活を支える社会基盤づくりへの貢献」
：インフラ整備、モビリティ普及のためのソリューション提供
：防災や災害に備えた設備導入の仕組みづくり

「循環型経済の牽引」
：サプライチェーンの中のあらゆる段階での支援
：メーカーとの連携によるライフサイクルコスト低減
：モノの利用価値の最大化（サブスクリプション、シェアリングなど）

「テクノロジーによる新しい価値の創出」
：スタートアップ企業への出資を通じた新ビジネスの創出
：AI/テクノロジーを中心に据えた事業ポートフォリオ変革と生産性向上

「あらゆる人が活躍できる社会・職場づくり」
：キャリア採用による多様な人財の確保、女性の活躍支援
：労働時間と勤務場所の自由度の向上
：ガバナンス、内部統制の強化
：人権ポリシーの浸透・徹底

＜サステナビリティ推進体制＞
サステナビリティにかかわる企画・立案及び施策の推進を行うため、経営企画部内にサステナビリティ＆コミュニケーション室、また政策委員会としてサステナビリティ委員会を設置しております。同委員会は、サステナビリティ統括責任者及び人事・総務グループ長を共同委員長とし、財務・主計グループ長、企画グループ長、リスク管理グループ長、ITシステム・事務グループ長、法務・コンプライアンスグループ長、審査グループ長、環境エネルギー本部長 、その他社長の指名する役員で構成され、議題に応じてほかの関係者も出席して、原則四半期ごとに開催しております。ESGを含むサステナビリティにかかわる情報共有、サステナビリティ経営の基本方針・目標の立案、計画の実行状況のモニタリングと対策協議等、気候変動への対応を含むサステナビリティへの取り組み、環境変化に対応した経営等についての組織横断的な幅広い議論を行っております。同委員会で議論された内容の重要事項は、取締役会へ報告・上程され、経営戦略に反映してまいります。

＜人権＞
当社グループは、社会課題を率先して解決し、持続可能な社会の実現へ貢献していくことを目指しており、経営理念の実現にあたり、人権の尊重は不可欠の前提であると認識しております。この認識のもと、「みずほリースグループの企業行動規範」を制定し、役員及び社員の具体的な行動指針を示すとともに、人権に関する責任と取組姿勢を明確にするため、「人権ポリシー」を策定しております。
また、自社グループ社員を対象とした人権デュー・デリジェンスを継続して実施しており、人権教育の浸透状況の把握及び取組みの実効性を検証するため、前年度に続き2025年度においても社員アンケートを実施しました。
さらに、社員一人ひとりの人格や個性を尊重し、一切のハラスメント行為を許容しないとの方針のもと、ホットラインや各種相談窓口を通じて問題行為への継続的な対応を行うとともに、防止・軽減及びモニタリングの強化に取り組んでまいります。

＜人的資本への投資＞
本報告書Ⅰ－「補充原則2－4－1」「原則5－2」をご参照ください。「原則5－2」には「中期経営計画2028」における人的資本の充実に向けた指標を記載しております。有価証券報告書 第一部第2－2［サステナビリティに関する考え方及び取組］にも記載しておりますので、併せてご参照ください。

＜知的財産への投資＞
当社グループは、リース会社として長く豊富な経験を有し、「モノ」「商流」「金融」に対する専門性と広範なノウハウを蓄積してまいりました。加えて、太陽光発電、蓄電池事業の運営や風力、水力へのファイナンス等での事業参画型のビジネスにも取り組み、「みずほSDGsリース」「J－クレジットによるカーボン・オフセット付きリース」の取り扱いやサステナブルファイナンス・フレームワークを活用したサステナビリティ・リンク・ボンド及びグリーンローン等も手掛けてまいりました。また、社会課題解決を志向するスタートアップとの資本業務提携も推進しております。こうした取り組みを通じて積み上げたノウハウや知見は、当社の知的財産であり、今後もお客さまのニーズに対応する多様なソリューションの開発・提供を通じて、これらを構築・発展させてまいります。

＜TCFDに基づく開示について＞
増加する温室効果ガス、上昇する気温など、気候変動は、世界が直面する大きな課題の一つであります。当社グループは、この気候変動問題に対し真摯に取り組み、「サステナビリティへの取り組み」におけるマテリアリティの一つとして「脱炭素社会実現への貢献」を掲げ、事業を通じて貢献することを目指しております。
また、TCFD（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures：気候関連財務情報開示タスクフォース）のフレームワークに沿った分析と情報開示をしています。

[気候変動対応におけるガバナンス]
本報告書Ⅰ－「補充原則3－1－3」の＜サステナビリティ推進体制＞「原則5－2」に記載しております。

[気候変動対応における戦略]
■気候関連の短期・中期・長期のリスク及び機会
当社グループは、気候変動に伴うさまざまなリスク・機会を、戦略上の重要な観点の一つとして捉え、「脱炭素社会実現への貢献」をマテリアリティ

として特定し、取り組みを進めております。

こうした取り組みの中で、短期のみならず、顕在化し得る中長期の時間軸でも、気候変動の影響を評価しております。影響を受ける時期については、1～5年程度を短期、10年程度を中期、30年程度の時間軸を長期と想定しております。

■移行リスク・機会と物理的リスク・機会
当社グループにとっての気候変動に伴う移行リスク・機会と物理的リスク・機会の影響は、主に以下に示すとおりであります。

まず、移行リスク（脱炭素社会への移行に伴い発生するリスク）については、中長期的に炭素税・炭素価格の導入等の政策による温室効果ガス排出量の多いセクターに対する与信コストの増加が予測されます。また、短期的には排出量報告義務の強化など、国際的な対応要請の高まりを踏まえた規制変更への対応コストの増加が予測されます。

次に、物理的リスク（気候変動による災害等により顕在化するリスク）としては、短中長期的に、異常気象の激甚化に伴う風水害による保有資産の毀損、事業活動の制限や復旧コストの増加などが、急性・慢性の両面で懸念されます。

最後に、機会としては、短中長期的に、再生可能エネルギー及びエネルギー効率のより良い輸送手段へのシフト、環境配慮型又はレジリエンス確保を目的とした商品・サービスの普及に伴う、ファイナンス需要及び事業機会の増加が予測されます。

■重要度の大きいセクターについてのシナリオ分析
全社的に、温室効果ガス（GHG）排出規制や、異常気象の激甚化の影響を受けることが想定されると同時に、再生可能エネルギーに関わる事業や省エネ物件へのファイナンス需要の高まりを受けることも期待されます。なお、石炭火力発電所の新規建設を資金使途とする投融資等は行わないこととするセクターポリシーを定め、気候変動リスクを考慮した取引の判断を行っております。不確実性の高い気候変動の影響を捉えるために、関連する移行リスクと物理的リスクを含めて、以下のステップで重要度の高いセクターに関する複数の定性的なシナリオ分析を行いました。

①セクター選定
TCFDが開示を推奨するセクター（気候変動の影響を受けやすい業種）を対象に、
1）気候変動による移行リスク・物理的リスクの大きさを定性的に評価し、
2）当社グループにとっての業種別のエクスポージャーを考慮し、
3）戦略的な重要性を踏まえ、当社グループにとっての重要度を分類いたしました。
そのうえで、電力と不動産セクターをシナリオ分析の対象として特定いたしました。
②重要度評価
事業インパクトの大きさを軸に、電力と不動産セクターにとってのリスク・機会の重要度を評価いたしました。
③シナリオ群の定義とパラメーター設定
客観性の高い科学的パラメーターから、影響の発現時期と大きさを想定いたしました。
④事業インパクト評価
IEA(注1)　WEO(注2)　2021のNZE(注3)シナリオとIEA WEO2021のSTEPSシナリオを参照し、1.5～2℃以下、4℃の2つのシナリオに基づいて、2050年までの分析軸で気候変動リスク推移を評価いたしました。
（注1）IEA: 国際エネルギー機関（International Energy Association）
（注2）WEO: World Energy Outlook
（注3）NZEシナリオ：実質ゼロ排出量（Net Zero Emission）

■重要度の大きいセクターについてのシナリオ分析
（電力セクター）
1.5～2℃以下シナリオでは、電力会社の収益性への影響が想定されますが、当社に影響するリスクは限定的な一方、機会の面では再生エネルギー事業の成長が見込まれます。4℃シナリオでは、将来的な洪水被害の頻発による発電設備等への損害が想定され、また、電力会社の収益性低下から、当社グループへの負の影響も想定されます。

（不動産セクター）
1.5～2℃以下シナリオでは、物件によっては競争力の上昇等が想定され、環境性能の優位性を確保することによりお客さまの脱炭素社会への移行をサポートするなど、当社グループのビジネスの拡大が期待されます。4℃シナリオでは、将来的に当社グループが関与する物件が洪水等による被害を受けた場合には不動産の資産価値の毀損等が想定され、当社グループへの負の影響も想定されます。

■気候変動のリスク及び機会が自社のビジネス・戦略・計画に及ぼす影響
脱炭素及び関連する気候変動やエネルギー問題は、世界的な最重要課題であり、当社グループにおいても指標及び目標を設定し、排出しているＣＯ２削減に取り組むことのみならず、再生可能エネルギーによる発電の推進や、資源・エネルギー・製品を可能な限りリサイクルし廃棄物の発生を最小限化する循環型経済の実現を目指すことで、社会的なＣＯ２排出抑制に貢献してまいります。

[気候変動対応におけるリスク管理]
当社グループは、業務に伴って発生するリスクを、定量的管理を行うフィナンシャルリスクと、定性的管理を行うオペレーショナルリスクに分け、各々のリスク管理体制を定めるとともに、フィナンシャルリスク、オペレーショナルリスクを一元的に管理する総合的なリスク管理体制を構築しております。フィナンシャルリスクについては、信用リスク・市場リスク・アセットリスク・エクイティリスクに区分したうえで、カテゴリーごとにリスクキャピタルを配賦する管理の枠組みをもとに、リスクの所在と大きさをモニタリングしております。また、オペレーショナルリスクについては、事務リスク・システムリスク・法務リスク等のリスク事象の発生、対応、予防の状況等をモニタリングしております。当社グループは、サステナビリティに関するリスクをオペレーショナルリスクと捉え、リスク管理委員会及び総合的なリスク管理体制の下で、既往のリスク管理プロセスに反映しておりますが、今後も関係機関の分析手法や研究成果を踏まえ、高度化を検討してまいります。

[気候変動対応における指標と目標]
当社グループでは、SCOPE1（注1）、SCOPE2（注2）に関連する環境目標として、以下を中長期の目標としております。
■中期目標：2030年までにCO2排出量をゼロにする。
当社グループ（単体と国内連結子会社7社）の過去の環境実績値は以下のとおりであります。
・2016年度：　SCOPE1（155t-CO2）＋SCOPE2（631t-CO2）＝全体（786t-CO2）
・2017年度：　SCOPE1（152t-CO2）＋SCOPE2（578t-CO2）＝全体（730t-CO2）
・2018年度：　SCOPE1（146t-CO2）＋SCOPE2（532t-CO2）＝全体（679t-CO2）
・2019年度：　SCOPE1（144t-CO2）＋SCOPE2（463t-CO2）＝全体（607t-CO2）

・2020年度： SCOPE１（89t-CO2） ＋SCOPE２（440t-CO2）＝全体（529t-CO2）
・2021年度： SCOPE１（86t-CO2） ＋SCOPE２（439t-CO2）＝全体（525t-CO2）
・2022年度： SCOPE１（84t-CO2） ＋SCOPE２（141t-CO2）＝全体（225t-CO2）
・2023年度： SCOPE１（74t-CO2） ＋SCOPE２（101t-CO2）＝全体（175t-CO2）
・2024年度： SCOPE１（63t-CO2） ＋SCOPE２（107t-CO2）＝全体（170t-CO2）
・2025年度： SCOPE１（48t-CO2） ＋SCOPE２（79t-CO2）＝全体（127t-CO2）

（注１）SCOPE１：燃料（石油・軽油）を燃焼させ直接排出するCO2
（注２）SCOPE２：電力使用により間接的に排出するCO2
（SCOPE３に関しては、検討を進めております）

TCFDに沿った開示情報は、当社ホームページに詳細を掲載しております。併せてご参照ください。
https://www.mizuho-ls.co.jp/ja/sustainability/society_and_environment/action.html

また、有価証券報告書 第一部第２－２【サステナビリティに関する考え方及び取組】にも記載しております。
なお、サステナビリティへの取り組みについては、本報告書の「III－３．ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況－環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施」も併せてご参照ください。

【補充原則４－１－１　経営陣に対する委任の範囲】
取締役会は、法令上の取締役会専権事項の決定と取締役の職務の執行の監督を主たる役割としております。法令上の専権事項以外の事項につきましては、迅速かつ効率的に業務を執行するため執行役員制度を採用し、ＣＥＯ以下に業務執行権限を委譲しております。
（略語説明）　ＣＥＯ：最高経営責任者

【原則４－８　独立社外取締役の有効な活用】
当社の取締役は１２名中５名が独立社外取締役であり、独立社外取締役は企業経営や専門分野等における豊富な経験と幅広い見識を有しております。独立社外取締役の客観的な視点から、経営全般に的確な意見・提言等を得ることにより、取締役会における議論の多様化、活性化につなげております。
なお、取締役の社内外構成比に基準は設けておりませんが、多様な経験・見識を有する社外取締役の選任による議論の活性化を通じて、当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値向上に資するものと考えております。

【原則４－９　社外役員の独立性判断基準】
社外役員の独立性判断基準を以下のとおり定め、社外役員（その候補者を含む）が次に掲げる項目のいずれかに該当する場合、十分な独立性を有していないものとみなしております。
１．当社を主要な取引先とする者、又は、その者が法人等（法人以外の団体を含む。以下同じ）である場合は、その業務執行者
２．当社の主要な取引先である者、又は、その者が法人等である場合は、その業務執行者
３．当社から多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、又は、法律専門家（これらが法人等である場合、所属する者）
４．1から3のいずれかに該当する者の近親者
５．当社の子会社の業務執行者の近親者
６．最近において1から5のいずれにかに該当していた者及びその近親者
７．最近において当社の業務執行者に該当していた者の近親者
８．前各項の定めにかかわらず、その他、当社と利益相反関係が生じ得る特段の事由が存在すると認められる者

【補充原則４－１０－１　任意の指名・報酬委員会構成の独立性等】
本報告書「II－1　機関構成・組織運営等に係る事項　－　任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性」をご参照ください。

【補充原則４－１１－１　取締役会の全体としてのバランス、多様性及び規模に関する考え方】
当社の経営理念、サステナビリティ経営における解決すべき6つの重要課題（マテリアリティ）、及び中期経営計画に適合した知識・経験・能力を、当社取締役・監査役に求めるスキル項目として定めております。当社取締役・監査役のスキル保有状況は、本報告書「Ⅴ－2.その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項」のスキルマトリックスをご参照ください。

【補充原則４－１１－２　取締役・監査役の兼任状況】
当社の取締役・監査役の兼任状況については、その役割・職務を適切に果たすために必要となる時間・労力を確保することが可能な合理的な範囲内にあり、具体的な兼任状況については、有価証券報告書第一部第４－４（２）【役員の状況】にて毎年開示しておりますので、併せてご参照ください。

【補充原則４－１１－３　取締役会全体の実効性についての分析・評価】
取締役会全体の実効性については、毎年、全取締役・全監査役に対し、評価機関を通じたアンケートを実施し、分析・評価しております。

■実効性評価のプロセス
①コーポレート・ガバナンス関連の動向及び当社の現状を踏まえ、評価機関とアンケート内容を検討・確定　→　②アンケートの実施　→　③評価機関によるアンケート結果の分析・評価　→　④評価機関と当社間で分析・評価の妥当性確認　→　⑤当社による改善策の策定　→　⑥取締役会への報告　→　⑦改善対応の実施

■アンケート評価項目
アンケート調査票の大項目は以下6項目です。大項目下に設問があり、設問ごとに5段階で評価する方式としており、各設問に関する自由記載欄のほか、当社の強み・弱み・取締役会の機能向上について等に関する自由記載欄を設けております。

1）取締役会の役割・機能　2）取締役会の構成・規模　3）取締役会の運営　4）監査機関との連携　5）経営陣とのコミュニケーション

6) 株主・投資家との関係

■アンケート結果の分析・評価
アンケートの結果を基にした評価機関による2025年度の分析・評価の主な概要は以下のとおりでした。
1．多様な専門性を備えた最適な取締役会構成により多面的な議論がなされている。
2．社外役員との事前の対話から本番のファシリテーションまで一貫した自由闊達で質の高い議事運営がなされている。
3．経営陣による積極的なIR活動と取締役会への投資家意見の定常的なフィードバックが機能している。
4．より一層、戦略的な議論へシフトするための取締役会運営の最適化（付議基準見直しや資料適正化等）が期待される。
5．グローバル化や事業投資拡大を見据えた、グループ全体のリスク管理・内部統制の高度化が期待される。
6．次世代役員候補人財育成への社外役員の更なる関与が期待される。

評価機関からは、当社は「2025年度においても評価項目全般で高い実効性を維持・向上させており、毎年の評価結果を踏まえ、改善に向けたPDCAサイクルが着実に成果を上げている」との分析・評価を得ております。

■実効性向上に向けた2026年度の主な取組み
2025年度の分析・評価を踏まえ、今後も、中長期的な視点での議論の充実や社外役員へのサポート推進等に取り組み、更なる取締役会の実効性及び機能の向上に努めてまいります。

【補充原則4－14－2　取締役・監査役に対するトレーニングの方針】
取締役・監査役が、その役割及び職責を果たすうえで必要とする事業・財務・組織等に関する知識・情報を取得、又は更新できるよう、外部のセミナー等も含め必要な機会を提供し、その費用の支援を行っております。
また、新任の社外取締役・社外監査役に対しては、当社グループへの理解を深めることを目的に、当社グループの沿革、事業概要、経営戦略、組織体制等に関する情報提供を行っております。
また、定期的にコンプライアンスに関する研修を行っております。

【原則5－1　株主との建設的な対話に関する方針】
株主との対話を含めた情報開示については、株主をはじめとするステークホルダーの皆様の権利・利益を守るため、広く情報公開に努め、適時適切で公平な情報開示を行い、企業活動の透明性を確保することを基本方針としております。情報開示の充実を図るため、対外的な情報発信・受信の窓口として財務企画部 IR室を設置しております。

また、株主との積極的な対話は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るうえで必要不可欠であるという考えのもと、代表取締役社長、CFOが出席する通期及び第2四半期の会社説明会を開催し、国内を中心とした機関投資家やアナリストとの質疑を行っています。また、会社説明会後には、CFO又は財務企画部 IR室による機関投資家やアナリスト等との個別ミーティングも随時実施し、併せて、海外機関投資家との対話も行い海外IRにも努めております。
（略語説明）　CFO：最高財務責任者

対話で寄せられた機関投資家やアナリスト等からの意見や当社グループに対する評価については、随時取締役会に報告しており、また、関係部署への情報共有も行っております。直前事業年度（2026年3月期)における会社説明会等での投資家等の主な関心事項は、業績予想や資金コスト、資本政策、今後の当社の成長事業分野などでした。
さらに、開示資料内容の拡充やスポンサードリサーチレポートの発行など、よりわかりやすい情報発信に取り組んでいる他、統合報告書において、社外取締役からのメッセージやインタビューを掲載する等、社外取締役から株主へのメッセージ発信にも努めております。

なお、当社では、四半期決算日から当該四半期決算発表日までを沈黙期間と定め、当該四半期決算に関連するコメントや回答を禁じるなど、管理体制を整備しております。

【原則5－2　経営戦略や経営計画の策定・公表】【補充原則5－2－1 事業ポートフォリオの基本方針や見直しの状況について】
≪中期経営計画≫
当社グループが持続的に成長し、目指す姿の実現に向け更なる飛躍を遂げるため、本報告書Ⅰ-[原則3－1（ⅰ）]でも記載のとおり、「中期経営計画2028」を策定しております。当社グループは、リース会社から大きな飛躍を遂げ、お客さまと共に未来を共創するプラットフォームカンパニーを目指してまいります。

「中期経営計画2028」は、2026年度から2028年度までの3年間を対象とし、「挑戦」「変革」「成長」をキーワードとして掲げ、「変革を加速すると共に、未来の成長を確かなものにする3年間」として、事業ポートフォリオの変革を加速すると共に、変化に強い経営基盤の構築に取り組んでまいります。

＜事業ポートフォリオの変革について＞
資産拡大による成長から、過度にアセットに依存しない収益性（ROA）を意識した収益構造への転換を図るステージであり、〈みずほ〉の顧客基盤、丸紅のネットワークを最大限活用し、持続的な成長を可能とする事業ポートフォリオへの変革を加速します。
■アセット有効活用
・アセット拡大から自己資本の充実と成長を両立するステージ
・高採算（高ROA）、資産回転型のビジネスを展開
■国際事業拡大
・将来の持続的成長に向けた海外の成長の取込み
・海外インフラを始めとする丸紅ネットワークを活用
・〈みずほ〉のグリーンヒル、アヴェンダスを活用
■フィービジネス強化
・アセットを使わないフィービジネスの強化
・投資運用ビジネス、アセットマネジメント事業
・サーキュラーエコノミー等にも注力
■ミドルマーケットの成長支援
・〈みずほ〉のミドルマーケット（国内中堅・中小企業）との連携拡大
・JOLCO/JOL等の投資運用商品の提供

・事業承継対策としてのM&A・事業投資の拡大

＜変化に強い経営基盤の構築について＞
事業環境変化に対して対応力のある、変化に強い経営基盤の構築を進めてまいります。具体的には人的資本強化、企業カルチャー変革、AIを活用したデジタル戦略、リスクマネジメントの高度化に注力します。
■人的資本強化
・事業ポートフォリオ変革を支える多様な人財確保
・マネジメント力強化
・次世代人財育成
■企業カルチャー変革
・自発的・自律的に行動する強い個
・新たな価値創出に向けチャレンジする組織
・エンゲージメント向上
■デジタル戦略
・AI/テクノロジーを中心に据えた事業ポートフォリオ変革と生産性向上
・データ分析による付加価値創出
・データガバナンス強化
■リスクマネジメント高度化
・投資判断プロセス高度化
・モニタリング/リスク管理体制強化
・サイバーセキュリティ等BCP対応高度化

＜本中期経営計画における経営目標と株主還元方針について＞
■財務目標
持続的成長を可能とする財務基盤構築へ向け、新たに“自己資本比率”を追加しています。
・当期利益：ビジネス機会を捉え、当期利益の順調な増加を継続
2028年度目標：600億円
・ROA：収益性重視の取組継続、非金利・資産回転型ビジネス増強により向上（ROA:経常利益/総資産）
2028年度目標：1.7%以上
・ROE：成長投資の継続による利益成長により高水準を維持
2028年度目標：11%以上
・自己資本比率：持続的・安定的な成長を支える財務基盤を確立
2028年度目標：12%程度

■非財務目標
社会的課題解決貢献にフォーカスし、人的資本を軸とした目標を設定しています。
[脱炭素社会実現]
・Scope1，2　CO2排出量削減※：カーボンニュートラル（2030年度）
（※単体及び国内連結子会社9社）

[循環型経済実現]
・リユース・リサイクル率：98%以上維持（2026-28年度平均）

[土台としての人的資本経営]
・戦略分野人財の拡充：2025年度比+70名（2028年度）
・人財育成のための投資額：（中計2025期間平均比）2倍以上（2026-28年度平均）
・女性管理職比率：18%（2028年度）

■株主還元方針
配当性向は30%台前半とし、「収益力の向上を図りつつ、業績に応じた配当を実施する」基本方針を継続します。

「中期経営計画2028」の詳細につきましては、当社ホームページに掲載しております。併せてご参照ください。
https://www.mizuho-ls.co.jp/ja/ir/mid_term.html

[資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応]

記載内容	取組みの開示（アップデート）
英文開示の有無	有り
アップデート日付	2026年7月8日

該当項目に関する説明

当社は、高水準のROE（資本効率）を維持するとともにPER（株価収益率）向上を通じPBRの改善に取り組んでいます。
特にROEについては、ROA（資産効率）の改善を通じた収益性の向上に取り組んでいます。
また、PERについては、業績向上による資本充実と持続的な利益成長を実現することにより株主・投資家の皆さまの「成長期待」を醸成することが重要と考えております。適切なIR活動を通じ、株主還元を含めた「成果や成長ビジョン」を理解していただくことに努めております。

当社の継続的な企業価値向上に向けた対応の詳細は、以下に記載のほか、統合報告書やIR資料において公表しておりますのでご参照ください。

統合報告書2025
https://www.mizuho-ls.co.jp/ja/ir/library/integrated_report/integrated_report2025.html

2026年3月期　決算IR資料・中期経営計画2028
以下URLより「決算説明資料 2026年3月期」に掲載の「2026年3月期　決算IR資料・中期経営計画2028」をご参照ください。
https://www.mizuho-ls.co.jp/ja/ir/library/presentation.html

当社は、資本収益性の指標であるROEを重要な経営指標のひとつとして位置づけております。「中期経営計画2028」においては、過度にアセットに依存しない収益性を意識したビジネスへの転換を進め、ROAを向上させることで、ROEの維持向上を図ってまいります。中計最終年度の2028年度において、経常利益ROA1.7%以上、ROE11%以上という目標を掲げております。
資本コストについては、CAPM（Capital Asset Pricing Model、資本資産評価モデル）に基づく「株主資本コスト」を参照しており、ROEが資本コスト指標を上回るよう意識した経営を行っております。

また、株主還元について、「収益力の向上を図りつつ、業績に応じた配当を実施する」という基本方針のもと、着実に強化を進めてまいりました。2026年度（予想）でも、親会社株主に帰属する当期純利益、1株あたり年間配当金は以下のとおり増加を予想しており、業績伸張による配当の強化を継続しております。

2023年度　親会社株主に帰属する当期純利益352億円　1株あたり年間配当金38.4円（※1）
2024年度　親会社株主に帰属する当期純利益420億円　1株あたり年間配当金47円
2025年度　親会社株主に帰属する当期純利益476億円　1株あたり年間配当金51円
2026年度（予想）　親会社株主に帰属する当期純利益520億円　1株あたり年間配当金52円

※1 当社は2024年4月1日付で普通株式1株につき5株の割合で株式分割を行っております。
2023年度の配当金につきましては、当該株式分割が行われたと仮定して算定しております。

「中期経営計画2028」は、将来に向けた持続的な成長に向けてリスクテイク力の向上、財務基盤の強化を図るステージと位置付けています。引き続き、内部留保資金を事業基盤の強化と成長投資に有効に用い、業績向上とともに株主還元の強化を図ってまいります。
また、脱炭素社会や循環型経済の実現、及び、土台としての人的資本経営に関し、非財務目標を公表しており、そうした目標の達成を利益成長と合わせ並行的に進めることで、継続的な企業価値向上を目指してまいります。

2．資本構成

外国人株式保有比率	10%以上20%未満

【大株主の状況】更新

氏名又は名称	所有株式数（株）	割合（%）
丸紅株式会社	56,533,300	20.00
株式会社みずほフィナンシャルグループ	40,704,300	14.40
日鉄興和不動産株式会社	24,574,200	8.69
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	20,790,300	7.36
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	7,764,900	2.75
リコーリース株式会社	7,500,000	2.65
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	3,178,904	1.12
株式会社日本カストディ銀行（信託E口）	3,133,300	1.11
株式会社日本カストディ銀行（三井住友信託銀行再信託分・株式会社東芝退職給付信託口）	3,000,000	1.06
JPモルガン証券株式会社	2,939,667	1.04

支配株主（親会社を除く）の有無	―――
親会社の有無	なし

補足説明 更新

【大株主の状況】は2026年9月30日現在の株主名簿に基づき記載しております。
2026年5月14日付当社適時開示「第三者割当による種類株式の発行、定款の一部変更、株式会社みずほフィナンシャルグループとの資本業務提携契約の締結、当社の主要株主である筆頭株主の異動並びに日鉄興和不動産株式会社との資本業務提携契約の締結等に関するお知らせ」に記載の通り、2026年7月1日、株式会社みずほフィナンシャルグループが所有する当社の普通株式24,574,200株(発行済株式（自己株式を除く。）の総数に対する所有株式数の割合8.69%)の日鉄興和不動産株式会社への譲渡実施、並びに、当社は株式会社みずほフィナンシャルグループを

割当先とする第三者割当の方法により、議決権のないA種種類株式32,000,000株を発行しました。上記に伴うみずほフィナンシャルグループの経済持分は23.1%となります。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3 月
業種	その他金融業
直前事業年度末における（連結）従業員数	1000人以上
直前事業年度における（連結）売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	50社以上100社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

———

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

当社は株式会社みずほフィナンシャルグループ、丸紅株式会社、リコーリース株式会社、ジェコス株式会社等、アライアンスパートナーとの連携・協業を通して、新規ビジネスの創出、新たな事業領域へ進出等、お客さまの課題解決と持続的社会の実現を目指しております。

（その他の関係会社について）
当社は、株式会社みずほフィナンシャルグループ及び丸紅株式会社の持分法適用関連会社であります。

株式会社みずほフィナンシャルグループは、当社議決権の14.91%（合算対象分を含む）を所有しております。
みずほフィナンシャルグループによる当社役員の兼任はございませんが、みずほフィナンシャルグループの子会社との間に事業用資金等の借入等の取引があります。
また、丸紅株式会社は当社議決権の20.03%を所有する当社の筆頭株主であります。当社取締役のうち1名は丸紅の専務執行役員を兼務しております。
当社は各社との資本業務提携関係のもと、事業運営の独立性を確保しつつ、〈みずほ〉の顧客基盤と丸紅のネットワークを最大限活用し、既存事業の強化および新たな事業機会の創出など、当社の企業価値向上に取り組んでいます。

当社は、みずほフィナンシャルグループおよび丸紅との間に取引関係や人的関係を有しているものの、他の取引先と同様の適正な条件で取引を行っており、両社に依存することなく、自律的な事業活動を展開しております。

また、当社は上場企業として当社の責任のもとに独自に経営の意思決定および業務執行を行っており、親会社等からの独立性を確保しています。
なお、当社の取締役12 名のうち5名(3分の1超) は独立社外取締役であり、取締役候補者の選任に際しても、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会にて審議しております。

（上場関連会社について）
当社は、リコーリース株式会社とジェコス株式会社の上場関連会社2社を持分法適用会社として有しております。

リコーリース株式会社とは、同社のベンダーファイナンスのノウハウや与信判断基準を活用したビジネスを推進しており、当社と同社のそれぞれが強みを持つ商品の相互顧客提供や新たな協業分野の検討を推進しております。

ジェコス株式会社とは、当社と同社の強みの融合による既存事業の強化と新たな事業機会の創出等を目的に、具体的な業務提携を進めることについて合意しており、現時点では、重仮設事業及び建設機械事業での協業等を進めております。

当社は、リコーリース株式会社、ジェコス株式会社とも、それぞれの自主性・独立性を保ち、各社の強みを伸ばすことが、連携・協業によるシナジーの向上に繋がり、ひいては当社グループの企業価値の最大化に資するものとの基本方針により経営管理を行っております。

また、各社の役員選解任にかかる議決権行使にあたっては、各社の判断をふまえ当社基準に則り判断しております。

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1．機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	会長（社長を兼任している場合を除く）
取締役の人数	12 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	6 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
鷲谷　万里	他の会社の出身者											
青沼　隆之	弁護士											
曽禰　寛純	他の会社の出身者											
渡邉　夏海	他の会社の出身者											
浦田　晴之	他の会社の出身者											
板井　二郎	他の会社の出身者							○				

※　会社との関係についての選択項目
※　本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」
※　近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

a　上場会社又はその子会社の業務執行者
b　上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
c　上場会社の兄弟会社の業務執行者
d　上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
e　上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
f　上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
g　上場会社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）
h　上場会社の取引先（d、e及びfのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
i　社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）
j　上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
k　その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由

鷲谷　万里	○	鷲谷万里氏は、三菱商事株式会社の社外取締役、三菱UFJ信託銀行株式会社の社外取締役監査等委員であります。当社グループと三菱商事株式会社及び三菱UFJ信託銀行株式会社との間にはそれぞれ取引等がありますが、その取引金額はいずれも売上高の1%未満で特別な重要性はありません。なお、これらの取引は市場金利等の状況を考慮し一般の取引条件と同様に決定しております。	複数のIT関連企業等での豊富な業務及び企業経営経験を有し、2019年6月に当社社外取締役に就任後、高度な専門性と多様な視点から経営を適切に監督いただくとともに、戦略的な意思決定に関与いただいております。今後もこれらの豊富な経験と幅広い見識に基づいた経営の監督及び当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に向けた意思決定に貢献いただくことを期待しております。また、当社の株式を所有しておりますが、当社グループ並びにグループの役員との間に利害関係はなく、独立した立場から中立・公正に職務を遂行いただけるものと判断しております。
青沼　隆之	○	青沼隆之氏は、シティユーワ法律事務所のオブ・カウンセルであります。当社グループとシティユーワ法律事務所との間には取引等がありますが、その取引金額は売上高の1%未満で特別な重要性はありません。なお、これらの取引は市場金利等の状況を考慮し一般の取引条件と同様に決定しております。	法律の専門家として、高度な専門性と豊富な経験に基づく幅広い見識を有し、2021年6月に当社社外取締役に就任後、これらの能力、経験、見識を活かして経営を適切に監督いただくとともに、戦略的な意思決定に関与いただいております。今後も経営の監督及び当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に向けた意思決定に貢献いただくことを期待しております。また、当社の株式を所有しておりますが、当社グループ並びにグループの役員との間に利害関係はなく、独立した立場から中立・公正に職務を遂行いただけるものと判断しております。
曽禰　寛純	○	重要な兼職先はありません。	グローバルに展開する製造業における豊富な企業経営経験と幅広い見識を有し、2023年6月に当社社外取締役に就任後、経営を適切に監督いただくとともに、戦略的な意志決定に関与いただいております。今後も経営の監督及び当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に向けた意思決定に貢献いただくことを期待しております。また、当社の株式を所有しておりますが、当社グループ並びにグループの役員との間に利害関係はなく、独立した立場から中立・公正に職務を遂行いただけるものと判断しております。
渡邉　夏海	○	渡邉夏海氏は、株式会社リクルートのカスタマーエクスペリエンス推進ユニット VicePresident及びインタラクティブ株式会社の監査役でありますが、当社グループとこれらの法人との間に特別な利害関係はありません。	人材サービス会社における人事や企画業務を経験後、コンプライアンス、リスクマネジメントなどの幅広い分野で責任者としての経験を有しております。また、自身でもスタートアップの起業及び経営に関わっており、2024年6月に当社社外取締役に就任後、その多様な経験、知見を活かして、当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に向けた意思決定に貢献いただくことを期待しております。また、当社の株式を所有しておりますが、当社グループ並びにグループの役員との間に利害関係はなく、独立した立場から中立・公正に職務を遂行いただけるものと判断しております。
浦田　晴之	○	浦田晴之氏は、旭化成株式会社の社外監査役であります。当社グループと同社との間には取引等がありますが、その取引金額は売上高の1%未満で特別な重要性はありません。なお、これらの取引は市場金利等の状況を考慮し一般の取引条件と同様に決定しております。また、同氏は、株式会社くみまちフィンテックの社外取締役でありますが、当社グループと同社との間に特別な利害関係はありません。	大手金融サービス会社において代表取締役副社長兼グループCFOとして財務企画・資金調達を中心に経営全般を担い、また銀行子会社の社長を務めるなど、豊富な経営経験を有しております。これらの豊富な経験と幅広い見識に基づいた経営の監督及び当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に向けた意思決定に貢献いただくことを期待しております。また、当社グループ並びにグループの役員との間に利害関係はなく、独立した立場から中立・公正に職務を遂行いただけるものと判断しております。
板井　二郎		板井二郎氏は、丸紅株式会社の専務執行役員 金融・リース・不動産部門、エアロスペース・モビリティ部門 統括役員であります。丸紅株式会社は当社株式の20.00%を保有しており、当社と資本業務提携契約を締結しております。当社グループと丸紅グループとの間には取引等がありますが、その取引金額は売上高の1%未満で特別な重要性はありません。なお、これらの取引は市場金利等の状況を考慮し一般の取引条件と同様に決定しております。	総合商社の業務全般に深い知見を有し、丸紅株式会社の社会産業・金融グループCEOや金融・リース・不動産部門、エアロスペース・モビリティ部門統括役員など同社のトップマネジメントとして企業経営の経験も豊富です。これらの豊富な経験と幅広い見識に基づいた経営の監督及び当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に向けた意思決定に貢献いただくことを期待しております。

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無	あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性

	委員会の名称	全委員（名）	常勤委員（名）	社内取締役（名）	社外取締役（名）	社外有識者（名）	その他（名）	委員長（議長）
指名委員会に相当する任意の委員会	指名･報酬委員会	8	0	2	5	0	1	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名･報酬委員会	8	0	2	5	0	1	社内取締役

補足説明

指名･報酬委員会の構成員は、8名中5名が独立社外取締役、1名が独立社外監査役であり、透明性･客観性は十分に確保しております。取締役･監査役及び執行役員の選解任、報酬に関する事項については、同委員会の審議を経て、取締役会に上程するプロセスとしております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	5 名
監査役の人数	4 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は、効率的な監査を実施するため内部監査部門である業務監査部と緊密な連携を保ち、内部監査の計画立案時、及び監査実施状況については月次で報告を受けるとともに、必要に応じ監査役監査の状況について情報共有しております。また、監査役は、会計監査人と月次で会合をもつなど緊密な連携を保ち、会計監査人の監査状況の報告を聴取するとともに情報交換を図ることで、会計監査及び監査役監査の効率と質の向上に努めております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3 名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	3 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係(※)												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
天野　秀樹	他の会社の出身者													
有田　浩士	他の会社の出身者							△		△				
諏訪部 伸吾	他の会社の出身者							△		△				

※　会社との関係についての選択項目
※　本人が各項目に「現在･最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」
※　近親者が各項目に「現在･最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」
a　　上場会社又はその子会社の業務執行者
b　　上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与

c　上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
d　上場会社の親会社の監査役
e　上場会社の兄弟会社の業務執行者
f　上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
g　上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
h　上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
i　上場会社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）
j　上場会社の取引先（f、g及びhのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
k　社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）
l　上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
m　その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
天野　秀樹	○	天野秀樹氏は、セイコーグループ株式会社の社外監査役及びニデック株式会社の社外取締役監査等委員でありますが、当社グループとこれらの法人との間に特別な利害関係はありません。	監査法人において、公認会計士として長年にわたる企業会計監査の豊富な経験を有し、企業統治、コンプライアンスに係る高度な知見を有しているほか、IFRSなど会計基準変更についても幅広い知識・経験を有しております。これらの知見や経験を、多様化・高度化が求められる当社の監査業務に活かしていただくとともに、当社のコーポレート・ガバナンスの水準の維持・向上に貢献いただくことを期待しております。また、当社グループ並びにグループの役員との間に利害関係はなく、独立した立場から中立・公正に職務を遂行いただけるものと判断しております。
有田　浩士	○	有田浩士氏は、株式会社みずほフィナンシャルグループの出身者であります。当社グループとみずほフィナンシャルグループ各社との間には資金の借入やリース等の取引がありますが、これらの取引は市場金利等の状況を考慮し一般の取引条件と同様に決定しております。なお、同氏は、2020年9月に同グループを退職しております。	金融機関における長年にわたる事務企画部門の責任者としての豊富な経験に加え、トップマネジメントとして企業経営の経験も有しております。これらの知見や経験を、多様化、高度化が求められる当社の監査業務に活かしていただくとともに、当社のコーポレート・ガバナンスの水準の維持・向上に貢献いただくことを期待しております。また、当社の株式を所有しておりますが、当社グループ並びにグループの役員との間に利害関係はなく、独立した立場から中立・公正に職務を遂行いただけるものと判断しております。
諏訪部 伸吾	○	諏訪部伸吾氏は、株式会社みずほフィナンシャルグループの出身者であります。当社グループとみずほフィナンシャルグループ各社との間には資金の借入やリース等の取引がありますが、これらの取引は市場金利等の状況を考慮し一般の取引条件と同様に決定しております。なお、同氏は、2020年3月に同グループを退職しております。	金融機関における財務企画、主計、IT企画分野での豊富な経験に加え、トップマネジメントとして企業経営の経験も有しております。また、事業会社においても執行役員として財務経理、営業企画、CSR推進を担当しておりました。これらの知見や経験を、多様化、高度化が求められる当社の監査業務に活かしていただくとともに、当社のコーポレート・ガバナンスの水準の維持・向上に貢献いただくことを期待しております。また、当社の株式を所有しておりますが、当社グループ並びにグループの役員との間に利害関係はなく、独立した立場から中立・公正に職務を遂行いただけるものと判断しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	8 名

その他独立役員に関する事項

―――

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明

取締役の報酬については、当社の業績及び株式価値との連動性をより明確にすることで、取締役が中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献し、ひいては、株式価値を高めていくという意識を株主と共有することを基本方針としております。
執行役員を兼ねる取締役の報酬は、基本報酬（固定報酬）と業績に連動する報酬で構成しております。基本報酬は、取締役の役位等に応じて固定額を金銭で支給する基本給と、同じく取締役の役位等に応じて確定数の株式で支給する株式報酬Ⅰとで構成しております。業績に連動する報酬は、当社の業績並びに取締役個人の業績に連動して、金銭で支給する賞与と、株式で支給する株式報酬Ⅱとで構成しております。
非執行の取締役の報酬については、基本報酬のみ（基本給及び株式報酬Ⅰ）としております。
株式報酬制度については、BBT-RS（Board Benefit Trust - Restricted Stock）制度を採用しており、同制度では、当社が拠出する金銭を原資として当社株式を信託により取得し、取締役に対して、当社が定める役員株式給付規程に従って、当社株式は毎年一定の時期に、当社株式を時価で換算した金額相当の金銭は退任時に、本信託を通じて給付します。取締役は、当社株式の給付に先立ち、当社との間で譲渡制限契約を締結します。これにより、取締役が在任中に給付を受けた当社株式については、退任までの間、譲渡等による処分が制限されます。

ストックオプションの付与対象者	

該当項目に関する補足説明

―――

【取締役報酬関係】

（個別の取締役報酬の）開示状況	個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明

社外を除く取締役、監査役並びに社外役員の別に各々の総額を開示しております。
・社外を除く取締役（7名）に支払った報酬　405百万円
・社外を除く監査役（2名）に支払った報酬　24百万円
・社外役員（11名）に支払った報酬140百万円
上記には、2025年6月25日開催の第56回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役3名及び常勤監査役1名を含んでおります。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社は、2025年６月25日開催の取締役会において、「取締役の個人別の報酬の内容についての決定に関する方針」を決議しており、同内容に基づいて取締役の報酬を決定しております。当該取締役会の決議に際しては、あらかじめ決議する内容について任意の指名・報酬委員会にて審議しております。
また、取締役会は、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等について、報酬等の内容の決定方法および決定された報酬等の内容が当該方針と整合しており、当該方針に沿うものであると判断しております。
「取締役の個人別の報酬の内容についての決定に関する方針」は以下のとおりです。
（当該決定方針につきましては、有価証券報告書第一部第４－４（４）［役員の報酬等］に記載しております。）

「取締役の個人別の報酬の内容についての決定に関する方針」

ａ．基本方針
取締役の報酬については、当社の業績及び株式価値との連動性をより明確にすることで、取締役が中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献し、ひいては、株式価値を高めていくという意識を株主と共有することを基本方針とする。
これを実現するため、執行役員を兼ねる取締役の報酬は、基本報酬（固定報酬）及び業績に連動する報酬で構成する。基本報酬は、取締役の役位等に応じて固定額を金銭で支給する基本給と、同じく取締役の役位等に応じて確定数の株式で支給する株式報酬Ⅰとで構成する。業績に連動

する報酬は、当社の業績ならびに取締役個人の業績に連動して、金銭で支給する賞与と、株式で支給する株式報酬Ⅱとで構成する。また、非業務執行取締役の報酬については、基本報酬のみとする。
非業務執行取締役を含む取締役の報酬の上限額は、社外取締役が過半数を占める任意の指名･報酬委員会にて審議し、取締役会で決議したうえで株主総会の議案とする。
また、取締役の報酬の構成比率、算定方法については、任意の指名･報酬委員会の審議を経て、取締役会が決定する。

b．基本給の個人別の報酬の額の決定に関する方針
基本給は、役位等に応じて毎月同額を支給する金銭報酬とし、当社の業績動向、従業員給与の水準、他社水準などを総合的に勘案し決定する。

c．賞与の算定方法の決定に関する方針
業績に連動する報酬のうち金銭で支給する賞与については、事業年度ごとの業績に対する成果報酬とし、各事業年度の連結業績の計画比および前年度比から算定した会社業績連動報酬と、各取締役に委嘱した職務における達成度ないし貢献度に応じ算定した個人業績連動報酬の合計額を、毎年一定の時期に支給する。

d．非金銭報酬（株式報酬）の内容及びその額若しくは数又はその算定方法の決定に関する方針
非金銭報酬は、役位等に応じた確定数の当社株式を給付する株式報酬Ⅰと、業績に連動して給付する株式数を決定する株式報酬Ⅱとで構成する。株式報酬Ⅰは、非業務執行取締役を含む取締役を対象とし、株式報酬Ⅱは、執行役員を兼ねる取締役に支給する。株式報酬を給付する時期は、原則として毎年一定の時期とし、取締役が当社株式を時価で換算した金額相当の金銭の給付を受ける時期は、原則として取締役の退任時とする。当社株式の給付は、当社と取締役との間で締結した譲渡制限契約に基づく口座を使用し、取締役退任までの間、譲渡等による処分を制限し、一定の非違行為等があった場合、減額や没収が可能な仕組みとする。
株式報酬Ⅱについては、事業年度ごとの業績のうち中長期的な企業価値向上に資する実績に対する成果報酬とし、各事業年度のサステナビリティ総合評価、相対TSR、連結ROE、ならびに、連結ROAに基づき算定した会社業績連動報酬と、各取締役に委嘱した職務における達成度ないし貢献度に応じ算定した個人業績連動報酬の合計額を、上記のとおり給付する。

e．基本報酬（固定報酬）の額、業績に連動する報酬のうち金銭報酬の額及び非金銭報酬の額の取締役の個人別の報酬の額に対する割合の決定に関する方針
（報酬の構成比率）
経営の監督を担う非業務執行取締役は、基本給及び株式報酬Ⅰの固定報酬のみとし、その構成比率は、常勤取締役の場合、おおよそ基本給：株式報酬Ⅰ＝1：0.25、非常勤取締役の場合、おおよそ基本給：株式報酬Ⅰ＝1：0.10とする。
執行役員を兼ねる取締役の報酬のおおよその構成比率は、固定報酬（基本給及び株式報酬Ⅰの合計）：業績に連動する報酬のうちの金銭報酬（賞与）：同非金銭報酬（株式報酬Ⅱ）＝1：0.25：0.35とする。
ただし、上記構成比率は、それぞれの取締役の平均値とし、また、執行役員を兼ねる取締役については、業績に連動する報酬にかかる目標の達成率を100%とした場合のモデルとする。

（会社業績連動報酬の算定方法）
会社業績連動報酬＝役位別の会社業績連動分支給基準額×会社業績評価係数
（注）会社業績評価係数は、以下の各指標をもとに算出

（賞与の業績評価係数に使用する指標）
指標の種別：差引利益（注）
（注）差引利益＝資金原価控除前の連結売上総利益
上記指標の選定理由：当社グループの基礎的収益力を測る指標として選定
指標の種別：経常利益
上記指標の選定理由：持分法利益を含む当社グループの収益力を測る指標として選定
指標の種別：親会社株主に帰属する当期純利益
上記指標の選定理由：株主への配当、還元の原資となる主要な経営目標であり、その達成度合いを測る指標として選定

（株式報酬Ⅱの業績評価係数に使用する指標）
指標の種別：サステナビリティ総合評価
上記指標の選定理由：脱炭素型経済、循環型経済への貢献度や、人的資本経営の取り組みを総合的に評価するもの
中長期の企業価値向上につなげる指標として採用
＜例＞再生可能エネルギー関連目標、サーキュラーエコノミー関連目標、人的資本投資関連目標、働き方改革、女性活躍関連目標
指標の種別：相対ＴＳＲ（ＴＯＰＩＸ成長率対比）
上記指標の選定理由：企業価値の継続的な向上と配当政策を通じ、株主利益を意識する指標として採用
指標の種別：連結ＲＯＥ（当期利益）
上記指標の選定理由：株主資本に対する収益力を着実に向上させることで株価、PBRの上昇につなげる指標として採用
指標の種別：連結ＲＯＡ（経常利益）
上記指標の選定理由：資産効率の向上、資産回転型ビジネスへの転換を測る指標として採用

f．取締役の個人別の報酬の決定に係る委任に関する事項
取締役会は、その決議により非業務執行取締役を含む取締役の個人別の報酬額の決定を代表取締役社長に委任することができる。代表取締役社長に委任する権限の内容は、①非業務執行取締役を含む取締役に対する基本報酬について、役位等に応じた報酬テーブルを決定すること、②上記c．のうちの個人業績連動報酬における各取締役に委嘱した職務における達成度ないし貢献度に応じた額を決定すること、③上記d．のうち、会社業績連動報酬にかかる役位別支給基準額を決定すること、④取締役会が決定した方法により非業務執行取締役を含む取締役の個人別の報酬額を決定すること、とする。
なお、代表取締役社長に委任する権限が適切に行使されるようにするため、同人と同人が指名する取締役2名の計3名で協議したうえで決定すること、とする。

g．その他
株式報酬Ⅰ及び株式報酬Ⅱについては、一定期間後までに重大な財務諸表の修正･巨額損失･レピュテーションへの重大な損害等が生じたと取締役会が判断した時は、給付の一部又は全部を当該取締役から当社へ返還させる。

【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

社外取締役及び社外監査役に対しては、取締役会の議論をより活性化するため、取締役会開催に際し、必要に応じて議案の事前説明などを実施することにより、適切な職務執行をサポートしております。
なお、社外取締役への連絡・調整は取締役会室が実施し、社外監査役への連絡・調整は監査役室が実施しており、社外取締役・社外監査役に必要な情報を適確に提供する機能を担っております。

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）

当社のコーポレート・ガバナンスの構築及び体制は以下のとおりであります。

＜取締役会＞
取締役会は、法令で定められた事項及び取締役会規程に定めた事項につき決議並びに業務の執行報告を行うほか、経営方針や経営戦略などの議論を行っております。定款において、取締役は15名以内としておりますが、高度な知見・経験を有する十分な数の社外取締役を選任することにより、取締役会における執行取締役・執行役員の職務の遂行状況を監督するとともに、決議や議論について妥当性・合理性・客観性も確保しております。なお、取締役会が決定した経営方針などに基づき、迅速かつ効率的に業務を執行するため、執行役員制度を導入し、社長以下に業務執行権限を委譲しております。2026年6月23日定時株主総会終結後の取締役は前年度同様１２名（うち社外取締役６名）であります。

（取締役会の活動状況）
取締役会は、原則として月次で開催するほか、必要に応じ随時開催しております。2025年度は取締役会を合計15回開催しており、
個々の取締役・監査役の出席状況は、本報告書「Ⅴ－2.その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項」のスキルマトリックスに
記載しております。（但し、2026年6月23日定時株主総会終結後における取締役・監査役のみ）

（取締役会における主な決議事項・報告事項）
・ガバナンス関連
　株主総会招集、監査役監査計画・実施報告、業務監査部による監査計画・実績報告、内部統制システム基本方針・評価結果報告、
　コンプライアンス・プログラムの策定・運営状況報告、取締役会実効性評価報告、役員人事及び報酬関連、政策保有株式保有意義検証
　取締役会議案付議基準変更
・経営戦略関連
　中期経営計画2025進捗報告、中期経営計画2028、年度経営計画、月次業務執行状況報告、事業ポートフォリオ変革取組状況報告、
　企業カルチャー変革取組状況報告、人財戦略取組報告、重要な業務執行（インオーガニック案件等）、本社移転、次期システム構築
・サステナビリティ関連
　サステナビリティ関連目標・実績報告（気候変動、人的資本等）
・決算関連
　連結及び単体決算承認、株主還元方針、自己査定結果報告、投資家向け説明会報告
・リスク関連
　オペレーショナルリスク報告、トップリスク運営、サイバーセキュリティ対策

取締役会の活動状況については、有価証券報告書第一部第４－４（1）【コーポレート・ガバナンス概要】にも記載しております。

＜監査役会＞
当社は監査役会設置会社であり、各監査役は、監査役会が策定した監査計画に基づき、重要会議への出席、重要書類の閲覧、業務及び財産の調査並びに会計監査人・内部監査部門の監査状況及び結果の聴取等を通じ、取締役の職務の執行状況を監査しております。
また、監査の結果、事業報告等が適正に表示されていること、取締役の職務の執行に関して不正行為や法令・定款に違反する重大な事実が認められないこと、内部統制システムに関する取締役会決議の内容及び取締役の職務の執行について指摘すべき事項が認められないこと、会計監査人の監査の方法及び結果が相当であることを確認し、その旨の意見表明を行っております。
2026年6月23日定時株主総会終結後の監査役会は、常勤監査役3名と非常勤監査役1名の合計4名で構成しております。また、監査役の職務を補助するため監査役室を設置し、補助使用人4名を配置しております。

常勤社外監査役諏訪部伸吾氏は金融機関での財務企画・主計部門、事業会社での財務経理部門の経験者であり、社外監査役天野秀樹氏は公認会計士として長年にわたり企業会計監査業務に従事しており、いずれも財務及び会計に関する十分な知見を有しております。

（監査役会の活動状況）
監査役会は、原則として取締役会に先立ち月次で開催するほか、必要に応じ随時開催しております。
2025年度は監査役会を合計14回開催しております。

（監査役会における具体的な検討内容）
・決議 15件：監査の方針及び監査実施計画、監査役会の監査報告書、監査役選任議案に係る同意、補助使用人の発令・評価、
　　会計監査人の再任、会計監査人の監査報酬に係る同意、会計監査人等との非保証業務提供に係る事前承認等
・協議　3件：監査役の報酬、電子提供措置事項記載書面等
・報告 22件：月次監査実施状況、業務の適正を確保するための体制の整備・運用状況、部店往査実施状況、
　　有価証券報告書及び内部統制報告書、ＫＡＭ（監査上の主要な検討事項）の検討状況等

監査役による監査の状況については、有価証券報告書第一部第４－４（3）【監査の状況】にも記載しております。

＜任意の指名･報酬委員会＞
任意の指名･報酬委員会は、取締役･監査役の選解任並びに報酬に係る株主総会付議議案、及び執行役員の選解任並びに報酬に関する事項を審議し、取締役会に上程しており、構成の過半数以上を社外取締役とすることにより、取締役会における役員の指名･報酬に関する意思決定プロセスの透明性及び客観性を高め、コーポレート･ガバナンス体制の一層の充実を図っております。

(任意の指名･報酬委員会の活動状況)
任意の指名･報酬委員会は、必要に応じ随時開催しております。2025年度は、任意の指名･報酬委員会を合計8回開催しております。

(任意の指名･報酬委員会における具体的な審議事項)
･取締役･監査役の選解任並びに報酬に関する事項
･執行役員の選解任並びに報酬に関する事項

任意の指名･報酬委員会の活動状況については、有価証券報告書第一部第４－４(1)[コーポレート･ガバナンス概要]にも記載しております。

＜経営会議＞
経営会議は、社長の諮問機関として設置しており、原則として月1回以上開催し、業務執行に関する重要な事項の協議及び報告を行っております。
また、政策委員会として、事業投資委員会、投融資委員会、ＰＭ･ＡＬＭ委員会、リスク管理委員会、ITシステム･事務委員会、サステナビリティ委員会、ディスクロージャー委員会を設置し、機能別に十分な議論･検討を行う体制としております。
経営会議については、有価証券報告書第一部第４－４(1)[コーポレート･ガバナンス概要]にも記載しております。

＜内部監査＞
代表取締役社長が直轄する組織として業務監査部(2026年3月末現在：12名)を設置しております。業務監査部は、監査計画に基づき当社各部店並びにグループ会社を対象として業務執行の有効性、適切性及び効率性等についての業務監査を実施し、監査対象組織に対して評価内容を踏まえた具体的な改善提言や助言を行っております。監査結果については、監査報告書として都度速やかに代表取締役社長に提出するとともに監査役へ回付を行い、取締役会に対しては半期に1回、監査実施状況を定期報告しております。また、業務監査部内に設置した内部統制統括室は、内部統制部門と連携し財務報告に係る内部統制の有効性評価を行い、取締役会に報告を行っております。

(内部監査と監査役監査及び会計監査との相互連携)
業務監査部長は、毎月監査役へ監査結果報告を行い、監査対象組織に係るリスク認識やガバナンスに関する課題認識の共有を行うとともに、会計監査人に対しても業務監査部長から直接に監査結果を共有する連絡会を定期的に設定し、情報共有とともに必要に応じて意見交換を行っております。
加えて、監査役及び会計監査人との三者合同での三様監査連絡会も開催し、統合的な情報共有とともに緊密な連携を進めることで、監査機能の有効性、適切性及び効率性を高めるよう努めております。

内部監査の状況については、有価証券報告書第一部第４－４(3)[監査の状況]にも記載しております。

＜会計監査＞
会計監査については、監査役会が定めた「会計監査人の評価及び選定基準」に基づき、監査法人を評価し、選定しております。具体的には、当社及び企業集団としての当社グループの会計監査人として、当該監査法人の品質管理体制やガバナンス、及び独立性の保持を中心とした職業倫理の遵守状況、日本公認会計士協会の品質管理レビュー、公認会計士･監査審査会の検査など第三者による客観的な評価結果等、監査法人としての監査受嘱能力に懸念がないか、また、当社グループの会計監査において、監査従事者の能力･経験･専門性など監査実施態勢が整備されているか、適切なリスク分析を踏まえた監査計画が策定されているか、効果的かつ効率的な監査手続が実施されているかなどを検証したうえで、経営者を含めた執行部門や監査役とのコミュニケーションの状況やその評価も踏まえ総合的に判断することとしております。監査役会は、これらの観点から有限責任監査法人トーマツは当社の会計監査人として適任であると判断し選定しております。

会計監査の状況については、有価証券報告書第一部第４－４(3)[監査の状況]にも記載しております。

[業務を執行した公認会計士の氏名(所属する監査法人名)]
指定有限責任社員 業務執行社員　墨岡　俊治(有限責任監査法人トーマツ)
指定有限責任社員 業務執行社員　水島　健太郎(有限責任監査法人トーマツ)

＜社外取締役および社外監査役との責任限定契約の内容の概要＞
当社は、会社法第427条第1項の規定により、社外取締役および非常勤の社外監査役との間に、同法第423条第1項の損害賠償責任を法令の定める限度までとする旨の契約を締結しております。
なお、当該責任限定が認められるのは、当該社外取締役または非常勤の社外監査役が責任の原因となった職務の遂行について善意でかつ重大な過失がないときに限られます。

3．現状のコーポレート･ガバナンス体制を選択している理由

取締役会においては、十分な数を社外取締役にすることにより、多様な観点から業務執行の状況を監督することに加え、監査役会においては、会計監査人や内部監査部門と密接に連携しつつ、社外監査役を含む常勤監査役が日常的に取締役等の職務の遂行状況を監査することにより、実効性の高いコーポレート･ガバナンス体制を実現することが可能と考え、現在の体制を選択しております。

Ⅲ 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1．株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	招集通知の早期発送に加え、発送日より早期の開示（※）に努めております。 第５７回定時株主総会 発送日：２０２６年６月１日 開示日：２０２６年５月２６日 （※）ＴＤｎｅｔ（東京証券取引所）及び当社ウェブサイトに掲載
集中日を回避した株主総会の設定	第５７回定時株主総会は２０２６年６月２３日に開催いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	電磁的方法（インターネット）による議決権行使を採用しております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	株式会社ＩＣＪが運営する議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知（要約）の英文での提供	東京証券取引所ウェブサイト及び当社ウェブサイトに英語版の招集通知（要約）を掲載しております。
その他	株主総会の模様の一部について、当社ウェブサイトに動画を掲載しております。

2．ＩＲに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社は、株主をはじめとするステークホルダーの権利・利益を守るためにも、広く情報公開に努め、適時適切で公平な情報開示を行い、企業活動の透明性を確保していくことを基本方針とするディスクロージャーポリシーを制定し、当社ホームページにて公表しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	2025年度にオンライン会社説明会を開催し、今後、毎年開催する方針です。なお、ホームページにおいて、個人投資家向け会社説明会資料を掲載しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	半期に1回（通期、第２四半期の決算発表後）、事業内容、経営戦略、業績等について、アナリスト・機関投資家向け説明会の定期的開催のほか、随時、個別ミーティングを実施しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	欧州、米国等の投資家向けに、事業内容、経営戦略、業績等について随時、個別ミーティングを実施しております。	あり
ＩＲ資料のホームページ掲載	ホームページにおいて、決算情報等の適時開示資料、有価証券報告書、決算概要資料、中期経営計画、統合報告書等の情報を掲載しております。 アナリスト・機関投資家向けの説明会については、動画配信を行っております。	
ＩＲに関する部署（担当者）の設置	担当部署：財務企画部ＩＲ室	

3．ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明

社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	当社は、「みずほリースグループの企業行動規範」を制定し、コンプライアンス体制の実効性を確保するとともに、同規範において、公正な情報開示とステークホルダーとの建設的な対話に関する基本姿勢を定めており、ステークホルダーの立場の尊重について、規定しております。
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	本報告書Ⅰ-「補充原則３－１－３」に記載のとおり、特定した6つの重要課題（マテリアリティ）において、事業活動を通じたステークホルダーへの環境・社会価値の創出に取り組んでおります。 また、CSR活動については、ダイバーシティへの取り組み、次世代への取り組み、緊急復興支援への取り組み、環境保全活動への取り組み等を行っております。 詳しくは当社ウェブサイトの下記URLをご覧ください。 https://www.mizuho-ls.co.jp/ja/sustainability/relationship_society/contributions.html
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	当社は、「ディスクロージャーポリシー」に基づき、株主をはじめとするステークホルダーの権利・利益のために、適時適切で公平な情報開示を行い、企業活動の透明性を確保しております。
その他	女性の役員若しくは管理職への登用は、マネジメントに多様性をもたらし、こうした役職員がロールモデルとなることにより、女性の更なる活躍に繋がるものと考えています。また、女性活躍にとどまらず、ジェンダーや国籍、年齢などに捉われない多様な人財の活躍も重要な課題と認識しております。このような意識を組織的に浸透させ、ダイバーシティ文化を確立すべく、人事部内に「ダイバーシティ推進室」を設置し、様々な視点や価値観を尊重し、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮し協働していける体制づくりや社内の意識改革に取り組んでいます。本報告書Ⅰ-「補充原則２－４－１」も併せてご参照ください。

Ⅳ 内部統制システム等に関する事項

1．内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

＜業務の適正を確保するための体制＞
当社の「業務の適正を確保するための体制」、及び「当該体制の運用状況」の概要は以下の通りであります。

「業務の適正を確保するための体制」の決議内容の概要

1　リスク管理体制
損失の危険の管理に関する規程その他の体制
経営に重大な影響を及ぼす虞のある様々なリスクを適切に把握及び評価し、損失の発生を予防する等の対応により、許容範囲内にリスクを制御することにより、損失の極小化と効率性の向上を図る体制を整備する。
全社的な視点から適切な牽制機能が発揮されるよう、リスク管理グループ長が、損失の危険の管理に関する規程その他の体制に係る全体統括を行う。
管理すべきリスクについて「リスク管理基本方針」を制定し、定量リスク（フィナンシャルリスク）と定性リスク（オペレーショナルリスク）とに区分する。さらに、定量リスクは、信用リスク、市場リスク、アセットリスク、エクイティリスクに区分し、定性リスクは、事務リスク、ITシステム等に係るリスク、人的・災害等に係るリスク、コンプライアンスリスク等に区分し、これらを政策委員会において状況把握及び対応を行う。

当社の子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
当社グループ全体として適切にリスク管理を行うためリスク管理グループ長の下、グループ会社のリスク管理体制強化の観点から状況を把握し対応を行う。

2　コンプライアンス体制
取締役・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
コンプライアンスの徹底を経営の基本原則と位置付け、法令・諸規則を遵守し、社会的規範にもとることのない誠実かつ公正な企業活動を実践するため、「コンプライアンス基本方針」に基づき、各種規程類の整備を行う。
コンプライアンスに関する全体統括を行う法務・コンプライアンスグループ長の下、法務コンプライアンス部が、コンプライアンス全般に係る企画立案及び推進を行うと共に、コンプライアンス遵守状況を把握・管理する。

当社の子会社の取締役等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
「グループ会社経営管理規程」及び「コンプライアンス基本方針」等に基づきグループ会社の役職員の職務執行に係わるコンプライアンス体制の整備・運用状況を把握し対応する。

3　情報管理体制
取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
役職員の職務の執行に係る文書及び重要な情報の保存及び管理について「情報管理基本方針」を定め、法務・コンプライアンスグループ長は、情報及び情報資産につき保存年限に応じ適切に保存しかつ管理する体制を整備する。
情報セキュリティ全般に係る事項につき、リスク情報を「リスク管理委員会」に集約し、リスク状況を俯瞰した対応を行う。

4　取締役の職務執行の効率性確保体制
取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
取締役の職務の効率的な執行のため、取締役会は、監督機能と戦略的議論を行うことを主たる役割とし、執行については、執行役員制度を採用し、各々の業務執行において決裁者を定め、責任の明確化を図る。
決裁者の判断支援と相互牽制を確保するため、経営会議や各政策委員会を設置し、その運営により、迅速かつ適切な意思決定を可能とする体

制を整備する。

5 グループ会社経営管理体制
当社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制
当社の子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制
当社の子会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
当社は、当社グループの経営方針・経営戦略を策定し、これを各グループ会社と適切に共有し、各グループ会社は「グループ会社経営管理規程」に基づき、重要事項について事前承認申請、定期的な経営状況報告を行うことにより、適切に経営管理を行う体制とする。
当社は、「グループ会社経営管理規程」に基づき、各グループ会社の自律的な内部統制の状況を把握し、必要に応じ、各グループ会社に対し適切な指導を行う。

6 監査役監査の実効性確保体制
監査役監査の実効性を確保するため、以下の体制を整備する。
①監査役（会）直属の組織として、監査役室を設置し、監査役の職務を補助するに適切な人材（以下「補助使用人等」）を配置し、その人事に関する事項につき、監査役の意見を尊重する等、補助使用人等の執行部門からの独立性を確保する。
②当社及びグループ会社の役職員は、不正行為、法令違反等、当社グループに著しい損害を及ぼす虞のある事実を発見した時、及び、監査役が求める事項につき、監査役に報告・説明する。
当社及びグループ会社の役職員及び退職者を通報者とする監査役へのホットラインを設置する。
③監査役の指示に従った補助使用人等、監査役へのホットラインの通報者、監査役への報告者及び面談者等に対し、これらを行ったことを理由として不利な取扱いを行わない。
④監査役の職務の執行に関して生ずる費用は、監査役からの請求等に基づき当社が負担する。
⑤監査役は、必要と認める社内会議に出席し、当社及びグループ会社の役職員は、監査役から面談の求めがあった場合、これに応じる。
⑥当社業務監査部は、監査役への定期的な報告及び意見聴取を行う。
⑦上記におけるグループ会社の役職員に関する事項につき、グループ会社に対してその適用を指示する。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

1. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方
当社グループは、社会的責任を強く意識するとともに、反社会的勢力による経営活動への関与や当該勢力による被害を防止する観点から、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは、一切の関係を遮断することを「みずほリースグループの企業行動規範」及び「コンプライアンスの行動指針」に定めております。

2. 反社会的勢力排除に向けた整備状況
(1) 対応統括部署を配置するとともに、反社会的勢力に関する情報を一元的に把握する体制を整えております。
(2) 公益財団法人暴力団追放運動推進都民センターからの定期的な情報提供等により、反社会的勢力に関する情報を収集・管理しております。
(3) 反社会的勢力との関係遮断について、社内規程の整備に加え、教育・研修等を通じてその徹底を図り、適切な運用に取り組んでおります。

Vその他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無	なし

該当項目に関する補足説明

現状、当社では買収防衛策を導入しておりません。
今後も導入する予定はございませんが、仮に導入する場合には、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続きを確保するとともに、株主の皆様に対して十分な説明を行ったうえで株主総会に議案を付議いたします。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社グループは、株式会社東京証券取引所が定める「有価証券上場規程（以下、上場規程）」を遵守すべく、以下の社内体制により、投資家への会社情報の適時適切な提供に努めております。
また、今後も、随時、社内体制の更なる充実を目指してまいります。
当社グループは、金融商品取引法及び会社法等に基づく法的開示義務並びに上場規程に基づく開示義務に常に留意し業務を遂行するとともに、「当社グループの決定事実、決算情報、発生事実等の会社情報（以下、会社情報）」の適時適切な情報開示を行っていくことを目的に、社内体制・具体的手順等を定めた社内規程（情報開示規程）を制定しております。

1. 適時開示の担当部署
情報開示規程に基づき、当社主計部が情報取扱責任部として以下の業務を担当しております。
・当社グループの会社情報の収集、一元的な把握・管理
・当該会社情報に係る上場規程等に基づく適時開示要否の判定

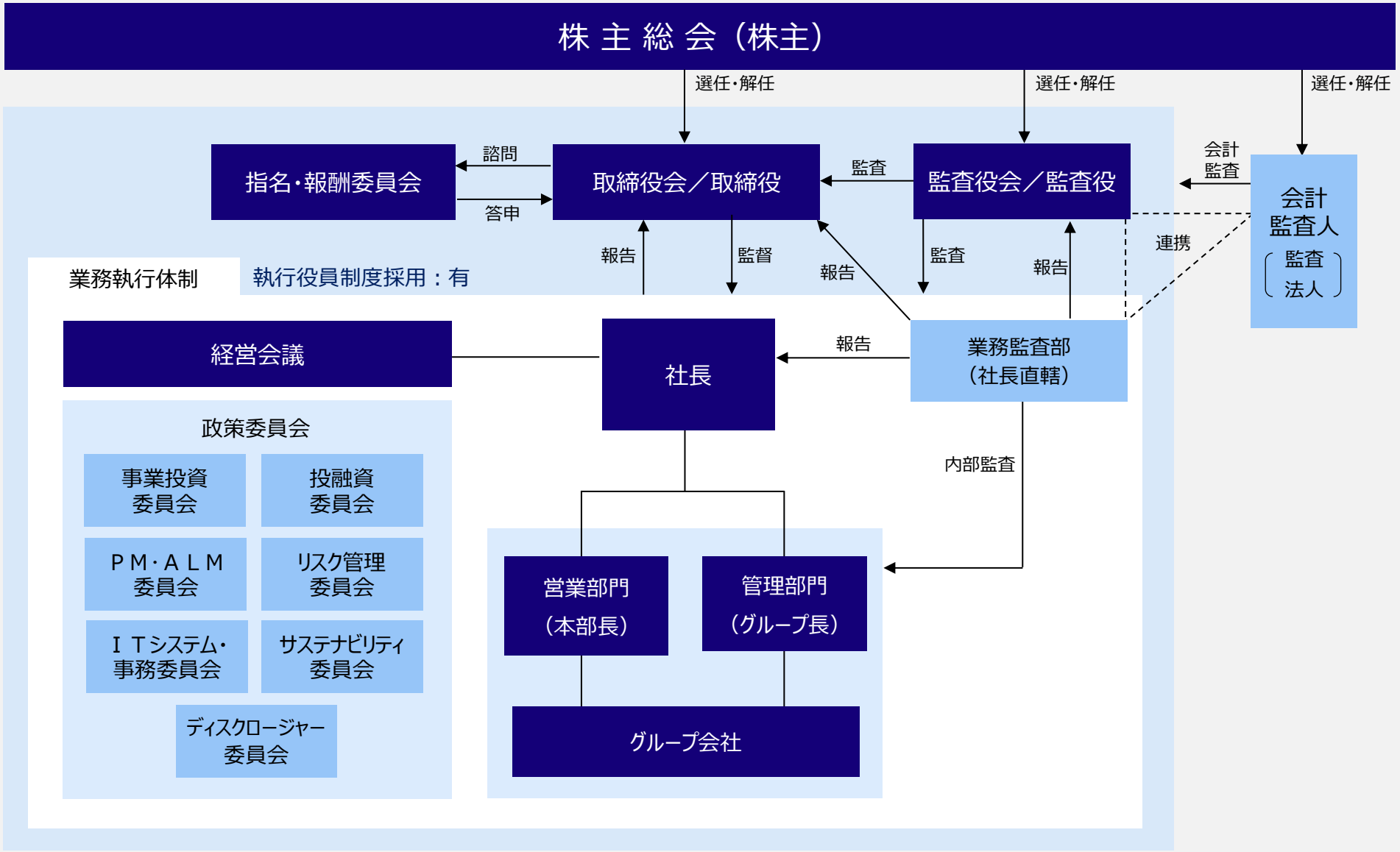
・TDnet、資料投函等による適時開示の実施（情報取扱責任者：財務・主計グループ長）

2．適時開示に至るフロー
当社各部店及び子会社は、把握する会社情報が上場規程等に定める開示義務に該当する場合、又は、該当しないことが明らかでない場合において、速やかに当該会社情報を主計部に連絡します。
また、決定事実、決算情報に関しては、取締役会等意思決定機関での決定後、速やかに主計部に対して当該事実・情報が伝達されます。主計部は上場規程等に基づく適時開示要否の判定を速やかに行い、適切性確保等の観点から、開示要否の判定内容につき、必要に応じて法務コンプライアンス部等関係各部による検証を実施します。

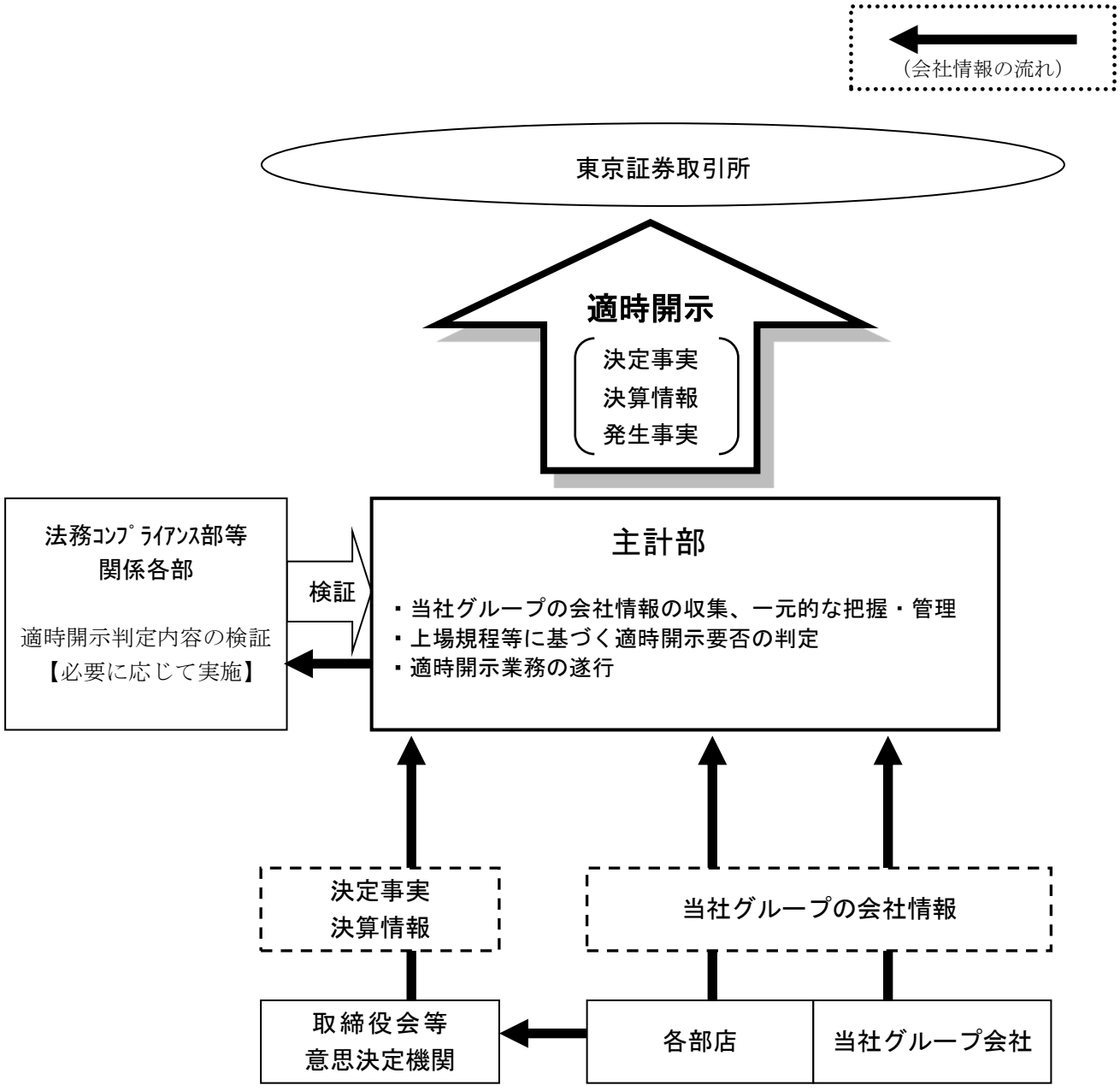
3．適時開示の実施
当該判定の結果、適時開示が必要な場合には、主計部は、決定事実及び決算情報については取締役会等意思決定機関での承認後遅延なく、発生事実については発生後遅滞なく適時開示を行います。
また、適時開示義務のない会社情報であっても投資家の投資判断を左右すると当社が判断した場合、又は、当社を理解していただく等投資判断に資する会社情報につきましても、積極的に開示を行います。

＜コーポレート・ガバナンスの枠組図＞

組織形態：監査役会設置会社



【当社グループにおける「会社情報の適時開示」体制概要図】



当社取締役・監査役のスキル項目及び保有状況（スキル・マトリックス）

	氏　名　（年齢）[性別]	役職名	独立役員	2025年度取締役会出席状況	取締役・監査役に求められるスキル項目						
					経営	法務/ｺﾝﾌﾟﾗｲｱﾝｽ/リスク管理	財務/会計/金融・経済	グローバルビジネス	サステナビリティ	人財	IT/DX
取締役	津原　周作（66）[男性]	取締役会長		15／15回（100%）	●	●	●		●	●	
	中村　　昭（65）[男性]	代表取締役社長		15／15回（100%）	●	●	●	●	●	●	
	永峰　宏司（62）[男性]	代表取締役副社長		15／15回（100%）	●	●	●	●	●		
	石附　武積（68）[男性]	取締役副社長		15／15回（100%）	●	●		●	●	●	
	阿部　昌彦（61）[男性]	取締役副社長		15／15回（100%）	●		●		●	●	
	佐藤　健介（58）[男性]	常務取締役		12／12回（100%）			●		●	●	●
	鷺谷　万里（63）[女性]	社外取締役	○	15／15回（100%）	●			●	●	●	●
	青沼　隆之（71）[男性]	社外取締役	○	15／15回（100%）		●		●	●	●	
	曽禰　寛純（71）[男性]	社外取締役	○	14／15回（93%）	●	●		●	●		
	渡邉　夏海（46）[女性]	社外取締役	○	15／15回（100%）	●	●				●	●
	浦田　晴之（71）[男性]	社外取締役	○	12／12回（100%）	●	●	●	●		●	
	板井　二郎（62）[男性]	社外取締役		12／12回（100%）	●	●		●	●		
監査役	有田　浩士（65）[男性]	常勤社外監査役	○	15／15回（100%）	●		●			●	
	諏訪部伸吾（59）[男性]	常勤社外監査役	○	15／15回（100%）	●		●			●	●
	大高　　昇（61）[男性]	常勤監査役		12／12回（100%）		●	●				●
	天野　秀樹（72）[男性]	社外監査役	○	15／15回（100%）		●	●	●		●	

・上記一覧表は、各取締役・監査役が有するすべての知見及び経験を表すものではありません。
・取締役会出席状況の全回数が異なるのは、就任時期の違いによるものであります。
・大高昇氏は取締役として、2025年６月25日の取締役退任まで取締役会３回中３回出席しております。

2026年6月23日時点