

**SUSTAINABILITY
DATABOOK
2024**

IMAGICA GROUP Inc.



編集方針

● SUSTAINABILITY DATA BOOK の位置づけ

IMAGICA GROUP では、当社の価値観と強みや持続的な企業価値向上につながるサステナビリティへの取り組みを、皆さまにご理解いただくためにご報告しています。

「SUSTAINABILITY DATA BOOK」では、有価証券報告書やウェブサイトなどで開示しているESG関連情報を集約し、主にESG投資に関心の高いステークホルダーの皆さまにご参照いただくデータブックとしてESGの項目別に整理し、情報の一覧性を高めています。

本DATA BOOKと有価証券報告書およびウェブサイトと合わせてご覧ください。

今後も皆さまからのご意見を参考にしながら、より分かりやすいSUSTAINABILITY DATA BOOKとなるよう改善を図ることで、ステークホルダーの皆さまとの対話に資するコミュニケーションツールとしてまいります。

● 報告の対象

対象組織	原則として株式会社IMAGICA GROUPおよび連結子会社を対象としています。 一部、株式会社IMAGICA GROUP単体もしくは特定の範囲を対象としているものがあり、その場合は個別に対象範囲を明示しています。
対象期間	2023年4月1日～2024年3月31日（一部対象期間以降の活動内容を含みます）
発行	2024年8月

目次

編集方針	02
------	----

サステナビリティに対する考え方

● グループ経営理念・グループのなりたい姿・私たちの価値観	04
● サステナビリティ基本方針	05
● SDGs への貢献	06

環境

● 概要	07
● 気候変動への取り組み	07
● カーボンニュートラルに向けた取り組み	08
● グループの各社の取り組み事例	08

社会

● 概要	10
● 人的資本経営	10
● ダイバシティ&インクルージョン	12
● 地域・社会への取り組み（グループ各社の取り組み事例）	14

ガバナンス

● コーポレート・ガバナンス	15
● 内部統制システムの整備に関する基本方針	20
● リスクマネジメント	22
● 情報セキュリティ	23
● 個人情報保護	23

会社情報・財務情報

● 会社情報	24
● 財務情報	25

サステナビリティに対する考え方

● グループ経営理念

私たちは、誠実な精神をもって新たな価値創造につとめ、
世界の人々に「驚きと感動」を与える映像コミュニケーショングループを目指します。

● グループのなりたい姿

グループの総合力により、グローバルに映像コミュニケーションをお届けする
Only One のクリエイティブ&テクノロジー集団

● 私たちの価値観 4We's

We lead,
私たちは先駆ける。

社会の変化にいち早く対応し、
業界をリードする存在であり続けます。

We collaborate,
私たちは協働する。

グローバル&ワンストップという強みを生かし、
お客様に高い価値を提供します。

We serve,
私たちは貢献する。

高い技術と誠実な精神を持って、
どのような状況においてもお客様の要望に応え続けます。

We discover,
私たちは発見する。

人の心を動かすためのカギを、
そして日常の中でも仕事を深化させるための発見を探し続けます。

● サステナビリティ方針

IMAGICA GROUPは、「世界の人々に“驚きと感動”を与える映像コミュニケーショングループ」という経営理念のもと、当社グループの持続的な成長を実現するとともに、“映像”を軸にした様々な活動を通じて社会の多様なニーズにお応えすることで、豊かで持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

< 行動指針 >

- ・ “映像”とともに歩み、さまざまな事業に真摯に取り組むことで、世界の人々に“驚きと感動”をお届けします。
- ・ 全てのステークホルダーとの誠実な対話を通じて、公正かつ透明性の高い信頼ある経営を実現します。
- ・ 様々なパートナーとの協働により、地域社会の発展や社会課題の解決に貢献します。

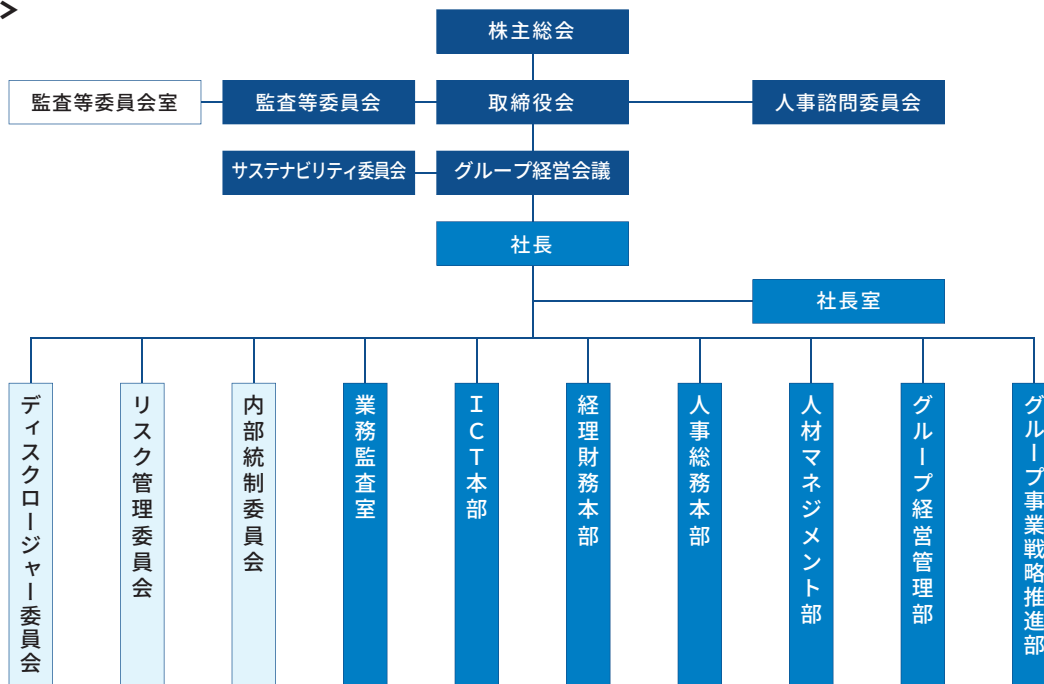
< 推進体制 >

当社は2023年度より「サステナビリティ委員会」を設置し、グループ全体のサステナビリティに係る重要方針・取り組みの策定および経営戦略への反映を行っております。

サステナビリティ委員会は、代表取締役社長を委員長とし、当社執行役員および当社直接子会社社長の計12名で構成され、人事総務部門および経営管理部門が事務局となり定期的に開催されます。本委員会およびリスク管理委員会は、人的資本経営や気候変動対応、リスクマネジメント、SDGsなどのサステナビリティ全般に関する活動を総合的かつ横断的に取り組んでまいります。短期・中長期でグループの経営方針・経営戦略に影響を与える可能性があるサステナビリティ関連のリスク及び機会を特定し、目標や対応策についても検討してまいります。

また、本委員会は取締役会への報告・提言を定期的に行い、取締役会はその方針・取り組みについて監督・指示を行います。

< 体制図 >

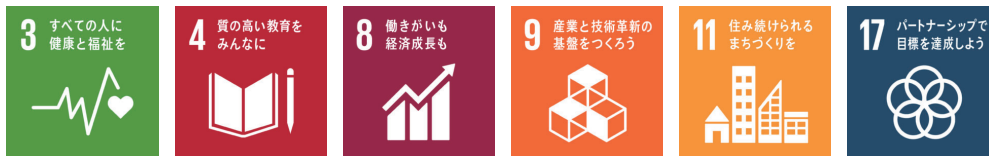


● SDGsへの貢献

当社グループはSDGsについて、“映像”を軸にして経営理念やビジネスモデルから3つのテーマを設定。積極的な活動を通じて、豊かで持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

1 “映像”を活用した社会貢献への取り組み

“映像”を活用して、様々な分野での社会課題の解決を目指します。



2 環境と人に優しい映像制作プロセスの実現

“映像”制作現場やオフィスでのエコ活動と、新しい働き方の支援サービスを推進します。



3 人材育成とダイバーシティの推進

“映像”を支える人材など多様な人材が活躍できる環境の構築と、人材育成を推進します。



環境 (Environment)

概要

当社グループでは、持続可能な社会の実現に向け、気候変動やカーボンニュートラルをはじめとする環境課題に取り組んでいます。また、地球環境を保護し次世代に残すため、グループ全体でさまざまな活動を展開し、豊かで持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

気候変動への取り組み

当社グループは気候変動に伴うリスクと機会を、重要な経営課題の一つであるものと認識しており、TCFDの考え方に準じたシナリオをもとに、グループ会社を横断するグループリスク管理委員会において気候変動リスクと機会が当社グループの事業や経営に与える影響について分析・評価を行っております。その主要内容は下記のとおりになります。

気候変動がもたらすリスクの分析

想定されるシナリオ	想定されるリスクの内容	財務的な影響度	影響を受ける期間
顧客行動の変化（気候変動への意識）により自社が選ばれなくなるリスク	顧客の仕入先基準に気候変動対策が追加され、それを満たせなかった場合の受注減、売上減少	大	中期～長期
（気候変動の取組みに対する）消費者の嗜好やステークホルダーからの評価の変化	取組みの遅れに対するステークホルダーからの評価や信頼の低下、市場シェア低下と売上減少、人材採用難	大	中期～長期
（気候変動の取組みに対する）サービス提供不能による収入の低下	事業の中止・停止による収益の喪失	大	長期
	債務不履行等に関する損害賠償		
	災害長期化による販売機会の減少・イベント中止、広告自粛などビジネス機会の喪失		
設備復旧費用や、事前の対策費の増加	災害対策・対応費用の発生による利益の圧迫	大	長期

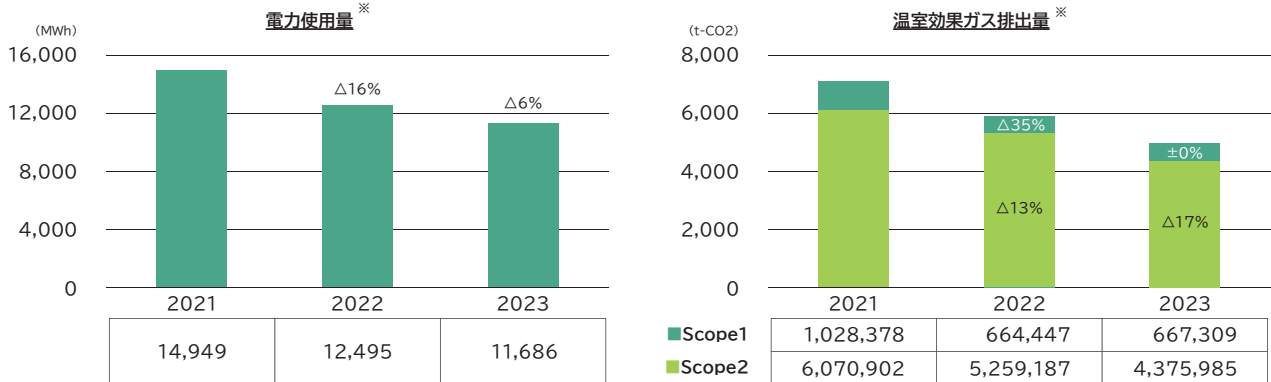
気候変動に伴う機会の分析

想定されるシナリオ	想定される機会の内容	財務的な影響度	発生可能性
人的・物的移動にあたっての制限やコストアップの発生	映像制作物納品のデジタル化、ネットワーク化で人的・物的移動を削減	中	高
	紙から電子書籍へのシフト加速による運送・製造コストの削減		
気候変動が及ぼす影響に関するデータへのニーズの高まり	気候変動、気象情報などのモニター、データ提供等の機会増大	大	高
	気候変動時代における消費者等の満足度測定・分析ニーズの増加		
	リサイクルやエネルギー効率測定のシステム開発等に伴うデバッグ業務の需要増		
気候変動対策に関する官民にわたる啓蒙ニーズの発生	環境製品の増加に伴う広報、広告需要の増加	大	高
	地方自治体、企業を対象とする気象関連の講演・イベント等の需要増		

カーボンニュートラルに向けた取り組み

気候変動にかかる指標としては国内における当社連結グループ会社全体におけるGHG(温室効果ガス)排出量(Scope1,2)を測定するとともに、その削減目標を下記のとおり設定いたしました。

GHG排出量の削減を推進するにあたっては、節電・省エネに取り組むのはもちろん、GHG低排出となる設備や機材・車両の導入・更新、GHG排出のない再生可能エネルギーの導入や国の認証するクレジット等を最大限に活用し、脱炭素経営の実現を目指して取り組んでまいります。



※ 国内連結子会社およびグループ各社の連結子会社 18 社を対象とする。グラフ内の % は削減率(対前年)を意味する。

2030 年度目標：2021 年度比50% 削減 2050年度目標：実質ゼロ

グループ各社の取り組み事例

環境負荷の小さい部品・部材・副資材の購入

当社グループ会社である株式会社フォトロンは、企業理念に基づき、あらゆる企業活動の実践と製品・サービスの提供を通じて、社会に貢献していきます。そして、地球環境の保全と共生を目指した事業活動を行うために環境経営システムを構築し、全社一丸となって継続的な改善活動を進めます。

この活動では、「環境負荷の低減を目指した製品開発・製造・販売の実施」「CO2削減・廃棄物削減・排水量削減の努力」「環境に負荷を与える物質について、撤廃或いは削減の継続的な努力」「お取引先様と共同でグリーン調達を推進」「環境に関する法律・規制・協定の遵守」を指針とし、環境コミュニケーションに積極的に取組みます。

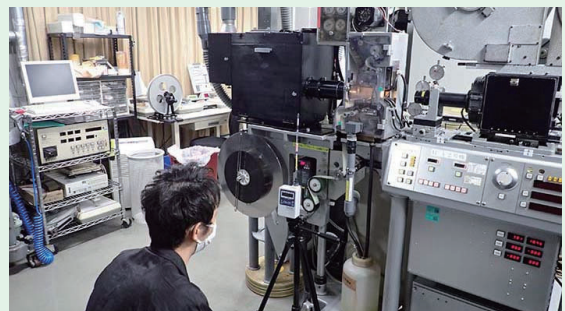


環境に配慮したフィルム現像のプロセス

当社グループ会社である株式会社 IMAGICA エンタテインメントメディアサービスは、映像フィルムの現像プロセスにおいて、フィルムに付着した汚れをとるなどの作業のため、有機溶剤(テトラクロロエチレン)の使用をすることから、環境測定、有機溶剤の回収や管理の徹底、作業環境のアセスメントを実施しています。

【実施している取り組み】

- 作業環境測定
- 特定化学物質健康診断
- 有機溶剤に係る発散源対策
- 特定化学物質健康診断
- 特定化学物質作業主任者の選任
- 水質測定



使用する電力の 100% を実質的に「再生可能エネルギー化」

当社グループ会社である株式会社 IMAGICA Lab が TV 番組や CM のポストプロダクション業務の拠点として利用している品川プロダクションセンター（東京都品川区）において、東京電力エナジーパートナー株式会社が提供する「グリーンパーシックプラン^{※1}」を導入いたしました。

同様に、当社グループ会社である株式会社フォトロンは、入居する神保町三井ビルディング（東京都千代田区）の賃貸人である三井不動産株式会社がテナント向けに提供する「グリーン電力提供サービス^{※2}」を導入いたしました。

これにより、両オフィスでの電気使用による CO2 排出量が実質的にゼロとなります。

※1 実質的に CO2 排出量がゼロとなる太陽光・風力・水力その他の再生可能エネルギー由来の電力を供給するプラン。

※2 オフィスビルなどで使用する電力をトラッキング付非化石証書の活用によって実質的に再生可能エネルギーとして提供する三井不動産が独自に構築したサービス

左側写真：品川プロダクションセンター
右側写真：神保町三井ビルディング



社会 (Social)

概要

当社グループは、“映像”の未来を担う人材育成に注力し、地方自治体と共同で人材育成事業に取り組むなど、様々な教育活動や関連イベントなどを推進しています。また従業員一人ひとりが多様性を活かしながら、能力を発揮できる職場環境づくりや、次世代を見据えた人材育成プログラムの運用を行っています。

人的資本経営

● 人的資本経営への取り組み

[経営戦略と人材戦略の連動]

グループの総合力発揮、並びにグループ会社の事業戦略を実現するために必要な人材を確保・育成・活性化させていくことを、当社グループにおける人的資本経営の基本的な考え方としています。具体的には、経営戦略と人材戦略の連動を実現するにあたり、グループとして目指していく総合力発揮の姿として以下を定め、そこに連動していく各種人事施策を検討・実施しております。

<目指すべきグループ総合力発揮の姿>

以下2つのアプローチを同時進行させていきます。

「バリューチェーン高度化：

当社グループが提供するサービスのバリューチェーン上でのカバー範囲拡大と、グループ各社の進化を当社が支援

「グループ内共創」：

当社は各領域で No.1のグループ会社同士を繋ぎ、グループ内共創を実現

● 人材育成

[人材育成方針]

映像業界におけるエンジニアとクリエイターは、新しい映像体験の提供を可能とするために、技術と表現の両面から映像制作を支える重要な存在です。一人ひとりの高い専門性の発揮と技術力の向上に向けて、グループ各社において人材育成に取り組んでおります。

なお、エンジニア人材においては、産学連携にも力を入れており、グループR&D組織であるアドバンストリサーチグループを設置し、グループ会社と連携しつつ、国内外の大学と各種共同研究を実施しています。

また、グループ横断で、グローバル人材の育成に向けた、グローバルマインドセットを身につける研修やグローバルリーダー育成研修、海外トレーニー制度、および若手層や管理職向けなど各階層別の研修を計画的に実施しています。今後は加えて、グループ社員の保有スキルを見える化のうえ、事業戦略の変化に応じた効果的な育成をグループ横断で検討・実施していく予定です。

さらに、グループ総合力の発揮「グループ内共創」を進めていくにあたり、各事業の持つ強みを理解し、組織の壁を超えてシナジーを生む新しい事業を創造し、その事業を牽引する覚悟と行動力を持った創造型リーダーの発掘と育成を目指した、次世代経営人材育成研修にも計画的に取り組んでいます。加えて、グループ各社への事業理解と人脈形成をベースにしたビジネスの横展開や企画提案ができる人材、および同じく各社への広い技術知見をベースにグループでの技術開発をリードできる人材について、裾野拡大へ取り組んでおります。

[グループ経営をリードする経営人材育成]

グループ経営をリードする経営人材育成のため、2020年度より「次世代経営者プログラム」と「次世代グローバルリーダー育成プログラム」をスタートしました。

< 次世代経営者プログラム >

企業価値を向上させられる経営人材を輩出するためイノベーションを起こして競争優位性を再構築し、変革を推進して成長への道筋を作り出せる創造型リーダー、変革型リーダーの発掘・育成を行っています。

< 次世代グローバルリーダー育成プログラム >

今後のグローバルビジネス展開を推進する人材を育成するため、「意識改革に主眼を置き、海外マネジメントにおいて必要となる能力や知識を習得する」ことをゴールとしています。

[研修・教育支援制度]

◀ グローバル人材育成 ▶

毎年グループ公開募集型の研修を実施しています。グローバル化が進む中で必要とされる異文化知識やマインドについて、アセスメントや外国人との対話を通して学びます。

（実施した研修）

ダイバーシティ時代における異文化対応力研修、使える英語を身につける！初心者からのワークショップ、海外 MBA 留学制度 など

◀ 映像業界のリーダー育成 ▶

VIPO の持つ幅広い業界ネットワークを最大限に活かした研修プログラムに、グループで参加しています。必要なスキルを習得するだけでなく、同業他社のリーダーと刺激し合い、ビジネスに発展するようなネットワークを構築することが目的です。

◀ イノベーションを生み出す人材の育成 ▶

「異業種交流研修」

1年に1回、異業種4社で研修を実施しています。業界が異なる他社の同世代 / 同役割の社員との交流により、幅広い視野と多様な視点、自社・自身の課題発見を獲得し、その課題の解決を実践することを目的としています。

◀ 新入社員育成 ▶

グループ合同「新入社員研修」「フォローアップ研修」

グループ各社がどのような事業を展開し、どのような成果を出しているのかを学び、グループ全体の理解を深めます。また、基本的なビジネスマナーや仕事の進め方に加え、主体的に仕事に取り組めるよう、思考力やコミュニケーション力などスキルアップできる内容をラインアップしています。半年後には「フォローアップ研修」を実施し、グループ内の同期の繋がりを深められる試みも行っています。

● 働きやすい職場環境

[社内環境整備方針]

グループ総合力を発揮するために、グループの理念浸透、グループ経営ガバナンス、相互連携のためのプラットフォーム、働きやすい環境づくりといった、社内環境整備にも取り組んでおります。

グループ社員共通の価値観を明文化したものとして、当社の経営層及びグループ社員が議論を経て創り上げたものが「4We's」です。「4We's」は IMAGICA GROUP 共通の行動指針であり、グループ合同の新入社員研修、グループ報やプレジデントメールなどを通じて、グループ社員へ都度発信・共有されています。

他にも、国内グループ会社の経営人材とその候補を一元管理するタレントマネジメントシステムの導入や、現在実施中のグループ内公募制度の更なる進化などグループ相互連携の仕組みを整えているほか、働きやすい職場環境づくりとして、テレワーク、フリーアドレス推進、ICT 基盤整備、健康経営の取組み（人間ドックの対象年齢の引き下げ、メンタルヘルスチェック、ワークライフバランス推進等）、ダイバーシティ&インクルージョンの取組（クリエイター・エンジニアにおける外国人の採用、男性の育児休暇取得の推進、女性リーダーの育成と登用）、シニア活躍などを実施しています。

加えて、グループ総合力の発揮にあたり、グループ目線での活躍や他社異動を希望する社員の意向をキャッチするための自己申告制度のグループ統一といった、環境整備もあわせて進めていく所存です。

[従業員の健康・労働環境への配慮]

◀ 労働安全衛生に関する取り組み ▶

当社は働きやすい職場環境を推進するために、従業員の安全衛生を第一に考えています。労働安全衛生法関係法令等および就業規則に基づき、従業員の健康の確保および快適な職場環境の形成を促進するための衛生管理規定を定め、それに基づき衛生委員会を設置しています。

◀ 従業員の健康に関する取り組み ▶

● 健康診断の実施

当社グループにおいては、法定の健康診断と医療機関と提携した人間ドックの受診を実施しています。また各健康診断に要する時間は出勤認定としています。

● メンタルヘルスチェック

従業員がメンタルヘルス不調になることを未然に防止するため、全従業員を対象にストレスチェックを行っています。医療機関と連携してメンタルヘルスクケアも実施しており、特別な診療・治療が必要と判断された従業員については、専門医や提携する専門機関を斡旋しています。

● ワークライフバランスの推進

ワークライフバランスを推進し、従業員の労働条件の整備とともに、福利厚生充実にも力を入れています。

ダイバーシティ&インクルージョン

● ダイバーシティの推進

[人権の尊重]

IMAGICA GROUP は、当社グループに属するすべての役員と従業員、および当社の事業活動に関わる人々の人権を大切に、一人ひとりの人格・個性を尊重するなかで、人を育て、活かし、信頼を築き、仕事の誇りと喜びを共にします。

[中核人材の登用等における多様性の確保]

当社グループは、ダイバーシティの推進として、女性リーダーの活躍を促進、外国人の登用推進と受け入れ可能な職場への変革、ベテラン人材の活用を掲げております。

《 多様性の確保についての考え方 》

女性、外国人、様々な職歴とスキルを持つ人材の中途採用と育成、管理職への登用をこれまで以上に積極的かつ継続的に行います。更にそれぞれが持つ特性や能力を最大限生かせる職場環境の整備、マネジメント層の教育を実施してまいります。

《 多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況 》

当社グループは多様性の確保に向け、以下のような施策を実施してまいります。

- ・ 新卒・中途採用を両輪とした採用活動の継続
- ・ 特にクリエイター・技術者においては外国人の積極的な採用
- ・ 海外子会社との人事交流
- ・ 外国人が働きやすい環境作り
- ・ 女性の管理職昇進意欲の向上を目的としたデータ分析とアンケートによる現状認識
- ・ 両立支援制度利用者の代替要員確保やサポート、長時間労働や休みの取り難さの解消、テレワークの推進、男性の育児休暇取得の推進など、育休中の時短勤務期間の統一、女性がより活躍できる環境や制度の整備
- ・ 女性管理職を育てる研修の設計と実施、ロールモデル作り

《 多様性の確保の現状（2024年3月31日時点） 》

① 当社

当事業年度				
管理職に占める女性労働者の割合 (%) (注1)	男性労働者の育児休業取得率 (%)	労働者の男女の賃金の差異 (%) (注1)		
15.4	*	全労働者 64.0	正規雇用労働者 63.6	パート・有期労働者 74.0

(注) 1. 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(2015年法律第64号)の規定に基づき算出したものであります。
2. 「*」は対象となる男性従業員がいないことを示しております。

② 連結子会社

名称	当事業年度				
	管理職に占める女性労働者の割合 (%) (注1)	男性労働者の育児休業取得率 (%) (注2)	労働者の男女の賃金の差異 (%) (注1)		
(株)ロボット	23.1	100.0	70.4	72.7	40.3
(株)オー・エル・エム	25.0	50.0	77.5	82.7	59.7
(株)IMAGICA エンタテインメントメディアサービス	20.0	75.0	83.3	82.6	98.6
(株)IMAGICA Lab.	13.6	50.0	77.2	75.2	86.7
(株)コスモ・スペース	6.3	33.3	77.2	79.4	70.1
(株)IMAGICA GEEQ	20.0	25.0	100.5	85.0	117.6
(株)フォトン	0.0	16.7	61.3	62.6	45.8

(注) 1. 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(2015年法律第64号)の規定に基づき算出したものであります。
2. 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(1991年法律第76号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(1991年労働省令第25号)第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出したものであります。

● 障がい者雇用推進

[サテライトオフィス]

当社グループは、障がい者雇用推進の一環として、障がい者社員とサポートメンバーが勤務するサテライトオフィスを八王子と横浜に構え、当社グループに所属する各事業会社からの業務を請け負っています。

サテライトオフィスでは、障がい者社員が働きやすい工夫や配慮をすることで、業務受託量が年々増加しており、当社グループのバックオフィスとして活躍の場を広げています。

[雇用の多様性に向けた取り組み：「屋内農園」を開設]

雇用の多様性に向けた取り組みとして、当社グループのフォトロン、コスモ・スペースの2社は、屋内農園型障害者雇用支援サービスIBUKIを利用した屋内農園を開設しました。農園では主にハーブを育てており、ハーブティなどに加工してノベルティや福利厚生として活用しています。



屋内農園では様々な種類のハーブを育成中



ハーブを乾燥させる「乾燥機」でハーブティへ加工

● 障がい者アスリートの雇用と支援

[グループ所属のアスリート]

当社グループでは、障がい者アスリートの雇用と支援を行っており、現在陸上競技の聴覚障がい者アスリートや車いすバスケットボールの選手などが所属しています。障がい者アスリートの方々が、日々努力を怠らず、障がいを乗り越えて競技にチャレンジする姿は、広く従業員に勇気と感動を与えています。



車いすバスケットボール：植木 隆人選手



陸上競技：長内 智選手

地域・社会への取り組み（グループ各社の取り組み事例）

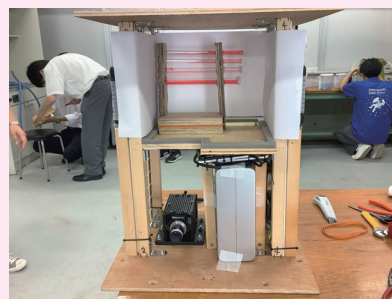
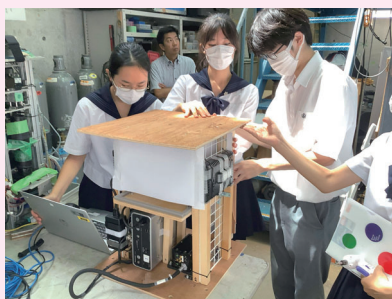
聴覚障がい者向け字幕制作支援

当社グループ会社である株式会社 IMAGICA Lab. は、テレビ放送番組・CM の内容について、聴覚障がい者や難聴の方に理解補助を目的とした字幕制作を 2005 年より行っています。字幕制作は、視聴者が読みやすいように表示時間や表示タイミングを計りながら対応し、また字幕の位置なども、映し出される画面の状況を場面ごとに考慮しながら制作しています。近年はオリンピック/パラリンピックが開催されたことや SDGs の企業意識の高まりとともに、テレビ放送番組の字幕制作に加え、CM の字幕制作についても需要が年々増加しています。



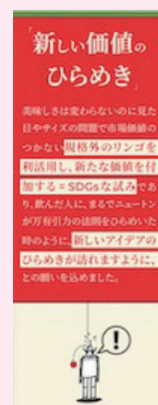
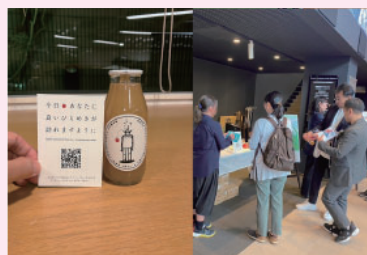
授業・部活動向けのハイスピードカメラ貸し出し

当社グループ会社である株式会社フォトロンは、若い世代に科学へ興味を持ってもらうこと、そして将来的な研究者の育成を目的に、学校の授業や部活動向けにハイスピードカメラの貸し出しを行っています。先生からは「生徒にとって非常に良い経験になったと思います。次もぜひハイスピードカメラを使ってこんな実験がしたいと生徒たちは意欲を燃やしています。」などのコメントをいただいています。



SDGs オリジナルノベルティの開発

当社グループ会社である株式会社ロボットは、オリジナルノベルティとして長野県飯綱町のフジワラフルーツファームとともに SDGs なリンゴジュースを開発しました。このノベルティは、規格外として廃棄される予定だったりんごをジュースにすることで再利用し、食品廃棄の軽減になるとともに、飯綱町の新たな特産品として地域創生にも繋げています。



竹芝地区定期清掃活動に参加

IMAGICA GROUP は、一般社団法人竹芝エリアマネジメント主催による「竹芝地区定期清掃活動」に参加しております。清掃活動は毎月行われ、竹芝地区にオフィスを構える様々な企業の皆様と共に、地域の美化に努めております。



● 取締役及び監査等委員会ならびに取締役会について

当社は、取締役会の監査機能を一層強化し、経営の迅速な意思決定を確保することを目的に、会社の機関を監査等委員会設置会社としております。当社の監査等委員会は、委員長である社外取締役の千葉理、及び社外取締役である山川丈人、中沢ひろみの計3名の監査等委員である取締役によって構成し、業務執行取締役に対する監査・監督機能をより強化し、コーポレート・ガバナンス体制の充実に努めております。

《 取締役会 》

取締役会は、議長である代表取締役会長の長瀬文男、代表取締役社長の長瀬俊二郎、取締役の森田正和、中村昌志、社外取締役の村上敦子、監査等委員である社外取締役の千葉理、山川丈人、中沢ひろみの計8名によって構成し、経営上の意思決定及び業務執行の監督を行っております。監査等委員会設置会社においては、定款に規定をすることにより、重要な業務執行の決定を取締役に委任することができますが、当社においては、取締役会規程に基づき定例取締役会を毎月1回、また臨時取締役会を必要に応じて随時開催し、法令及び定款に定められた事項のほか当社グループの経営上の重要事項について審議および決議しております。

2024年3月期には計12回開催されており、「中期経営計画 G-EST2025」の進捗状況と経営指標の再設定、事業提携、事業再編、リスク管理、サステナビリティの取組方向性、資本コストや株価を意識した経営について等、グループ経営上の重要事項について審議が行われました。

役職	氏名	2023年度の出席回数
代表取締役会長	長瀬 文男	12回 / 12回 (出席率 100%)
代表取締役社長	長瀬 俊二郎	12回 / 12回 (出席率 100%)
取締役	森田 正和	12回 / 12回 (出席率 100%)
取締役	中村 昌志	-回 / -回 (出席率 -)
社外取締役	村上 敦子	12回 / 12回 (出席率 100%)
社外取締役	千葉 理	12回 / 12回 (出席率 100%)
社外取締役	山川 丈人	12回 / 12回 (出席率 100%)
社外取締役	中沢 ひろみ	9回 / 10回 (出席率 90%)

(注) 1. 中村昌志氏は2024年6月に取締役に就任しましたので、開催回数の記載は他の取締役と異なります。
2. 中沢ひろみ氏は2023年6月に社外取締役に就任しましたので、開催回数の記載は他の取締役と異なります。

＜ スキルマトリックス ＞

当社は、取締役会の多様性を確保し、その役割・責務を実効的に果たすため、優れた人格・見識に加え、各専門分野における高い専門的知見及び豊富な経験等を取締役の選定基準としております。

本総会において各取締役候補者が選任された場合、現任の取締役を含めた各取締役のスキルは以下のとおりとなります。

氏名		企業経営	財務会計	法務 リスクマネジメント	グローバル経験	ダイバーシティ	人事・労務	M&A 事業再生	営業 マーケティング	映像事業
取締役	長瀬 文男	●			●			●	●	●
	長瀬 俊二郎	●			●			●	●	●
	森田 正和	●	●		●		●	●		●
	中村 昌志	●			●			●		●
	村上 敦子	●	●		●	●				●
取締役 監査等委員	千葉 理			●					●	
	山川 丈人	●			●			●	●	
	中沢 ひろみ		●	●	●	●				

《 監査等委員会 》

監査等委員会は、委員長である社外取締役の千葉理、及び社外取締役である山川丈人、中沢ひろみの計3名の監査等委員である取締役によって構成し、2024年3月期には計13回開催されております。

役職	氏名	2023年度の出席回数
監査等委員（社外）	千葉理	13回／13回（出席率100%）
監査等委員（社外）	山川丈人	13回／13回（出席率100%）
監査等委員（社外）	中沢ひろみ	10回／10回（出席率100%）

（注）中沢ひろみ氏は2023年6月に社外取締役に就任しましたので、開催回数の記載は他の取締役と異なります。

監査等委員会においては、監査計画及び業務分担に基づき監査活動を行い、取締役及び使用人の業務執行状況、内部統制の整備・運用状況、主要なグループ会社の管理状況、会計監査人の評価等の審議が行われました。

＜監査等委員会の重点監査項目と検討した主な事項＞

取締役会の実効性と監督機能の発揮

- ・ 中長期的成長戦略と経営課題に対する大局的な審議の状況
- ・ 当社グループの事業の主要なリスクに関する審議の状況
- ・ 実効性評価で認識された課題への改善取組の状況

グループ・ガバナンスの体制の整備と向上

- ・ グループ・コンプライアンス体制の整備と実効性確保の状況
- ・ グループ各社の管理体制の構築と運用の状況
- ・ リスク管理委員会の活動、及びリスクマネジメントの状況

サステナビリティ経営の体制の整備と推進

- ・ 当社グループのサステナビリティ課題の検討の状況
- ・ 非財務目標（人的資本及び気候変動等）の検討・取組状況
- ・ 中核人材の育成、人事・労務施策の状況

また、監査等委員会では、社内の重要会議に出席、内部監査部門・内部統制部門及び会計監査人との情報交換等を行っております。

《 内部監査の状況 》

当社は、社長直轄の独立した内部監査部門として、「業務監査室」を設置して専従者3名を置いております。

同室は当社ならびにグループ会社を対象として、内部監査規程及び年間監査計画に基づき、重要決裁事項及び法令・規程の遵守状況の確認、事業効率性に関する監査等を実施しております。

監査結果の報告に関しては、業務監査室から社長に対して全監査結果を報告するとともに、監査結果によっては必要に応じて当該部署に書面にて業務の改善勧告を行い、必要なフォローを実施しております。また、業務監査室が取締役会に対して直接報告は行っておりませんが、監査等委員会に対して内部監査報告書を都度回付するとともに、定期的に会合をもち、監査要点の検討等の協議を適宜行っております。これらの方策によりデュアルレポーティングラインを構築しており、内部監査の実効性の確保に努めております。

監査等委員会と会計監査人の相互連携といたしまして、監査等委員会は会計監査人から会計監査計画とその実施状況の報告を受けるとともに、監査上の主要な検討事項について協議を行っております。

また会計監査人、監査等委員会及び業務監査室との間で三様監査打合せを定期的を実施し、意見交換等、緊密な相互連携の強化に努めております。

● 執行役員制度について

当社は、意思決定の迅速化と外部環境への的確な対応を図るため、経営の監督機能と業務執行機能を分離し、執行役員制度を採用しております。執行役員は、以下の通り計 8 名を任命しております。

役職	氏名	担当
社長執行役員	長瀬 俊二郎	グループ CEO 映像コンテンツ事業（映画・CM 担当）
専務執行役員	森田 正和	グループ CFO 映像制作技術サービス事業（ゲームビジネス担当）
執行役員	釜 秀樹	映像コンテンツ事業（アニメ担当）
執行役員	中村 昌志	映像制作技術サービス事業（エンタテインメントメディア担当） グローバルビジネス担当
執行役員	志村 晶	映像制作技術サービス事業（テレビ・CM ポスプロ担当）
執行役員	瀧水 隆	映像システム事業担当・グループ技術開発担当
執行役員	吉沢 雅治	グループ事業開発・推進担当
執行役員	梅田 英士	グループ事業戦略担当

なお、当社においては、業務執行に関する意思決定機関としてグループ経営会議を設置しており、原則毎月1回開催また必要に応じて随時臨時開催しております。グループ経営会議は、議長である長瀬俊二郎社長執行役員、ほか執行役員の計 8 名にて構成しており、グループ経営会議規程に基づき、当社グループの重要な事業課題の検討と方向づけを行うとともに、当社の取締役会に付議すべき企業戦略等の中長期的課題、喫緊の重要な事業課題の審議を行っております。

● 人事諮問委員会について

人事諮問委員会では、当社の取締役（社外取締役を含む）の選任、解任、後任者計画、取締役の個人別報酬、取締役及び執行役員の報酬等の内容に係る方針について、審議・検討を行ない、取締役会に報告を行っております。人事諮問委員会は、委員長である代表取締役会長の長瀬文男、社外取締役である村上敦子、監査等委員である社外取締役千葉理、山川丈人の計4名により構成されております。2024年3月期の人事諮問委員会は2回開催し、以下の内容について審議いたしました。

特に代表取締役社長の交代については、サクセッションプランに基づき、十分な議論を行なっております。

- ・ 個別役員の基本報酬及び業績連動報酬の支給について
- ・ 取締役・執行役員の変動報酬・株式報酬決定ルール変更について
- ・ 代表取締役社長の交代について
- ・ グループ執行役員の選任について
- ・ 役員体制及び新任役員選任について

役職	氏名	2023年度の出席回数
代表取締役会長	長瀬 文男	2回 / 2回（出席率 100%）
社外取締役	村上 敦子	2回 / 2回（出席率 100%）
社外取締役	千葉 理	2回 / 2回（出席率 100%）
社外取締役	山川 丈人	2回 / 2回（出席率 100%）

役員報酬

取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬については、取締役会において定めた報酬規程に基づき人事諮問委員会における審議結果や提言を踏まえて、取締役会で決定しております。また監査等委員である取締役の報酬等は監査等委員である取締役の協議により決定しております。その総額については、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内としております。

報酬については、役員報酬規程に基づき「基本報酬」と「変動報酬」と「譲渡制限付株式報酬」で構成される報酬計算基準が策定されており、それによって決定しており、その計算基準は下記のような内容になります。

- ・ 基本報酬＝役位毎の役割の大きさに応じたに報酬テーブルを設定。社長を1として役位毎の係数を乗じて算出。
- ・ 変動報酬＝基本報酬に対して33%相当を基準として、前年度ののれん等償却前営業利益率の水準（5%標準）とKPIポイントにより変動報酬率を決定し、基本報酬に乗じる。範囲は最少0%～最大72%。
- ・ 株式報酬＝基本報酬に対して33%相当を基準として、グループ連結の前年度の税金等調整前当期純利益率の水準に連動。範囲は最少1,000株～最大33%

なお、業務執行から独立した立場にある社外取締役及び監査等委員である取締役には、業績連動報酬及び譲渡制限付株式報酬は相応しくないため、基本報酬のみの支給としております。また、役員退職慰労金制度については廃止しております。

《 役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別総額及び対象となる役員の員数 》

役員区分	報酬等の総額（千円）	報酬等の種類別の総額（千円）			対象となる役員の員数（人）
		固定報酬	業績連動報酬	譲渡制限付株式報酬	
取締役（監査等委員を除く。） （社外取締役を除く。）	149,591	93,147	21,814	34,629	4
取締役（監査等委員） （社外取締役を除く。）	4,251	4,251	-	-	1
社外取締役 （監査等委員を除く。）	7,200	7,200	-	-	1
社外取締役（監査等委員）	20,400	20,400	-	-	3

取締役会の実効性評価

当社では、全取締役を対象に取締役会の運営等に関して、無記名のアンケートを行い、取締役会全体の実効性についての分析を2023年6月に行い、次のような分析、評価を行いました。

1. アンケートによる自己評価実施概要

評価対象	1年間の取締役会（2023年6月～2024年5月）
評価者	全取締役
実施期間	2024年6月
評価項目	取締役会の構成／運営状況と支援体制／重要課題の十分な議論／監督機能の発揮／課題に対する対処

2. 取締役会の実効性に関する評価結果と今後の対応

取締役会の構成、提出議案の範囲・分量、社外取締役の情報入手機会の確保等、概ね適切であると評価いたしました。昨今、上場企業に求められるサステナビリティ、株主・投資家からの意見のフィードバックや株価と資本コストを意識した経営に関する議論を更に深めて実施すべきとの認識がなされました。

一方でまた、当社グループが事業を営む映像関連市場における環境変化が進む中、企業戦略の大きな方向性を示す議題、中長期的な課題やリスクに関する議論を更に深めて実施すべきとの認識がなされました。

前回の評価結果に対する課題について一定の改善がなされた評価が得られましたが、今後も継続的に取締役会の実効性の向上、改善活動を続けてまいります。

内部統制システムの整備に関する基本方針

● 考え方

- ・ 当社は、会社法および会社法施行規則に基づき、業務の適正を確保するための体制（以下「内部統制」といいます。）の整備に関する基本方針を定めます。
- ・ 内部統制システムの整備にあたっては、法令遵守、損失の危険管理および適正かつ効率的な事業運営を目的として、規程類、組織・体制の整備、実行計画の策定および監視活動等の各種対策を講じます。
- ・ 金融商品取引法に基づく財務報告に係る内部統制システムの信頼性の確保についても適切な取り組みを実施します。
- ・ 取締役会は、内部統制システムの整備に関する基本方針を決議し、当社の内部統制システムの監督および監視を実施します。
- ・ 代表取締役社長は、業務執行の最高責任者として、取締役会が決定した基本方針に基づく内部統制システムの整備に責任を持ち管理します。
- ・ 内部統制システムをより有効に機能させるための担当部門をグループ経営管理部とし、全社横断的な視点から内部統制システムの整備を図ります。
- ・ 当社は、この基本方針に基づく内部統制システムの整備状況を絶えず評価し、必要な改善措置を講じるほか、この基本方針についても、経営環境の変化等に対応して不断の見直しを行い、一層実効性のある内部統制システムの整備に努めます。

以上の考え方に基づき、以下の体制または事項を整備しております。

● 取締役・従業員の職務執行が法令・定款に適合することを確保するための体制

当社は、取締役会において企業倫理規程をはじめとするコンプライアンス体制に係る規程を定め、取締役・従業員が法令・定款および社会規範を遵守した行動をとるための規範とします。また、その徹底を図るため、総務部においてコンプライアンスの取り組みを横断的に統括することとし、同部を中心に教育等を行うほか、コンプライアンス上疑義のある行為等について従業員が直接情報提供を行う手段として通報・相談窓口を設置します。

また、当社は社会の秩序や企業の健全な活動に影響を与える反社会的勢力に対しては、毅然とした姿勢で組織的に対応します。

< 企業倫理規定 >

<https://www.imagicagroup.co.jp/sustainability/governance/ethics.html>

● 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する事項

法令および社内諸規程に従い、取締役の職務執行に係る情報を文書または電磁的媒体（以下、「文書等」といいます。）に記録し、保存します。取締役は、常時これらの文書等を閲覧できるものとします。

● 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

事業活動に係る様々なリスクに対処するため、リスク管理に係る社内諸規程を策定し、総務部を統括部門としてリスク管理体制を構築します。重大事態が発生した際には、代表取締役社長を本部長とする対策本部を設置して迅速な対応を行い、被害の拡大を防止します。

● 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

取締役会は取締役・従業員が共有する全社的な目標を定めるとともに、以下の経営管理システムを用いて、取締役の職務の執行の効率化を図ります。

- ・ 職務権限・意思決定ルールに関する社内諸規程の改訂
- ・ 執行役員制度の採用
- ・ 取締役会による中期経営計画の策定、中期経営計画に基づく事業部門毎の業績目標と予算設定、およびITを活用した業績管理の実施
- ・ 取締役会および諸会議による業績の定期的なレビューと改善策の実施

● 当社およびグループ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

当社は、持株会社として全体最適の観点から必要な経営資源配分を行います。またグループ会社管理規程に従い、各社の自主性を尊重しつつ、以下のとおりグループ各社の業務の適正を確保しております。

- ・ 経営上の重要な事項に関しては、当社への協議または報告を求めるとともに、グループ各社から事業計画等の報告を定期的に受けております。
- ・ 当社グループの企業活動に関連する様々なリスクに対処するため、グループ各社との連携により、当社グループ全体のリスク管理を行っております。
- ・ グループ中期経営計画の策定とそれに基づくグループ各社の業績目標と予算設定、およびITを活用した業績管理を実施することで、グループ各社の取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保しております。
- ・ 当社グループ全体を対象とするコンプライアンス通報・相談窓口を設置し、これを周知することにより、当社グループにおけるコンプライアンスの実効性を確保しております。
- ・ 業務監査室は、当社グループの内部監査を適時行っております。

● 財務報告の信頼性を確保するための体制

当社グループは、財務報告の信頼性を確保するために、財務報告に係る内部統制の整備、運用を行うとともに、当社内部統制が有効に機能していることを継続的に評価し、必要に応じて改善を実施しております。

● 監査役等委員会がその補助すべき従業員を置くことを求めた場合における当該従業員に関する体制およびその従業員の取締役（監査等委員である取締役を除く）からの独立性に関する事項

監査等委員会の職務執行のため、監査等委員会室を設置して、監査等委員会補助スタッフを置くこととし、そのスタッフの人事考課および人事異動については、監査等委員会の同意を要するものとしております。

● 当社グループの取締役（監査等委員である取締役を除く）および従業員が監査等委員会に報告するための体制その他の監査等委員会への報告に関する体制

当社グループの取締役（監査等委員である取締役を除く）または従業員は、監査等委員会に対して、法定の事項に加え、経営上の重要な事項その他当社および当社グループに重大な影響を及ぼす事項、内部監査の実施状況、コンプライアンス通報・相談窓口による通報状況およびその内容をすみやかに報告する体制を整備しております。監査等委員会から報告要請があったときには、取締役（監査等委員である取締役を除く）および従業員は速やかに監査等委員会に報告するものとしております。

また、当社は、監査等委員への報告を行った当社グループの取締役または従業員に対し、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを行うことを禁止し、その旨を周知徹底しております。

● その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

監査等委員会は、会計監査人、業務監査室、グループ各社の監査役等との情報交換に努め、相互の連携を図ります。

また、監査等委員会がその職務の執行について生じる費用の前払いまたは償還の請求をしたときは、請求にかかる費用が当該監査等委員会の職務執行に必要でないと認められた場合を除き、会社はその費用を負担します。

リスクマネジメント

● 方針

当社グループは、映像関連事業を遂行する上でのリスクについて、事業年度ごとに、当社グループ各社からリスクの抽出・評価を行いリスクマップの作成・更新を行っております。

網羅的に抽出したリスクの中から、事業年度ごとにリスクに対する統制活動を強化する優先順位を決定し、グループ全体にて定期的な会議を行い、各リスクに対する統制活動を実施しております。

● マネジメント

当社グループでは、リスク管理規程を制定し、同規程に基づき、リスク管理の一元化・高度化を図ることを目的にリスク管理委員会を組成しております。

同委員会はグループ内において発生したリスクに関するマネジメントの窓口になるとともに、具体的対応策等実施すべき事項等を判断することに加えて、リスクアセスメント・事業継続計画の策定等、グループにおける平時のリスクマネジメントも継続して実施する役割を担っています。代表取締役社長を委員長、総務部門が事務局となり、グループ各社においてはリスク管理責任者等を任命し、同委員会を構成しています。委員会では発生リスク事案の対応や、定期的な会議を開催しております。

同委員会は、各社事業を遂行する上でのリスクについて、事業年度ごとにグループ各社においてリスクの抽出・評価を行い、リスクマップの作成・更新を行っております。当該リスクマップをもとに、投資家の判断に重要な影響を及ぼす可能性があると考えられる主な事項を以下に記載しております。なお、以下の事項は、リスクマップにより認識したリスクをすべて網羅的に記載したのではなく、以下の記載以外のリスクも存在いたします。

当社グループは、抽出したリスクの中から、事業年度ごとにリスクに対する統制活動を強化する優先順位を決定し、各リスクに対する統制活動を実施しているものの、リスクが顕在化した場合には、当社グループの経営成績及び財政状態に一定の影響を及ぼす可能性があります。

● リスク：セグメント共通のリスク・各セグメントのリスク

《 セグメント共通のリスク 》

- 事業環境に関するリスク
 - ・ 映像関連事業における成長性に関するリスク
 - ・ 映像関連事業における技術変化のリスク
 - ・ 新たなビジネスモデルの構築に関するリスク
- 企業結合等に関するリスク
- 人材確保・育成に関するリスク
- 大規模災害・新型感染症等に関するリスク
- 情報セキュリティに関するリスク
- 知的財産権に関するリスク
- コンプライアンスに関するリスク
- 財務に関するリスク
 - ・ 収益発生・計上の時期に関するリスク
 - ・ 投資有価証券に関するリスク

《 各セグメントのリスク 》

- 映像コンテンツ事業のリスク
- 映像制作技術サービス事業のリスク
- 映像システム事業のリスク

《 事業等のリスク 》

<https://www.imagicagroup.co.jp/sustainability/governance/risk.html>

情報セキュリティ

● 情報セキュリティの取り組み

主要な当社グループ会社において、その業態に応じてプライバシーマーク、ISMS/ISO-IEC27001:2013(情報セキュリティマネジメントシステム)を取得しております。また、従業員の情報管理に対する意識向上に向けて、全従業員を対象に情報セキュリティも含めたコンプライアンス研修を実施しているとともに、情報セキュリティリスクアセスメントを行い、グループ会社間のセキュリティ基準の統一化を図るなどその対策を強化しております。

個人情報保護

● 個人情報保護の取り組み

株式会社 IMAGICA GROUP は、個人情報保護への社会的要請がますます高まるなか、個人情報の大切さを深く認識し、その保護に取り組むことが、重要な責務であると考えています。当社はこのための基本方針を以下のとおり定めて公表し、社内への徹底を図り、グループ企業各社とともに事業活動に関するすべての個人情報の保護に努めてまいります。

<個人情報保護方針>

<https://www.imagicagroup.co.jp/privacypolicy.html>

<個人情報の取り扱いについて>

<https://www.imagicagroup.co.jp/file/pdf/privacypolicy.pdf>

会社情報・財務情報

会社情報

● 会社概要

商号	株式会社 IMAGICA GROUP (IMAGICA GROUP Inc.)
事業内容	映像コンテンツ事業、映像制作技術サービス事業、映像システム事業等を営むグループ会社の事業の統括
設立	1974年(昭和49年)6月10日 (創立:1935年(昭和10年)2月18日)
本社所在地	〒105-0022 東京都港区海岸一丁目14番2号
代表者	代表取締役会長 長瀬 文男 代表取締役社長 社長執行役員 長瀬 俊二郎
資本金	33億6百万円
上場区分(証券コード)	東京証券取引所プライム市場(6879)
主要株主	株式会社クレアート(持株比率:46.70%)

● 事業セグメント

映像コンテンツ事業	<p>クリエイティブな映像表現を追求し、劇場映画・ドラマ番組・アニメーション作品、ミュージックビデオを主とした音楽映像、テレビCMをはじめ、商業施設や屋外のデジタルサイネージ、Webといった様々な媒体への広告プロモーションやブランディングなど、あらゆる映像コンテンツの企画・制作に携わっています。そのほか、音楽ライブやイベントなど、映像を軸に空間を総合的にプロデュース、新しい体験価値をご提供しています。</p>								
	<p>[主要連結子会社]</p> <table><tr><td>株式会社ロボット</td><td>株式会社オー・エル・エム</td></tr><tr><td>株式会社ピクス</td><td>株式会社オー・エル・エム・デジタル</td></tr><tr><td>株式会社IMAGICA EEX</td><td>株式会社オー・エル・エム・ベンチャーズ</td></tr><tr><td>株式会社イマジカインフォス</td><td>Sprite Animation Studios</td></tr></table>	株式会社ロボット	株式会社オー・エル・エム	株式会社ピクス	株式会社オー・エル・エム・デジタル	株式会社IMAGICA EEX	株式会社オー・エル・エム・ベンチャーズ	株式会社イマジカインフォス	Sprite Animation Studios
株式会社ロボット	株式会社オー・エル・エム								
株式会社ピクス	株式会社オー・エル・エム・デジタル								
株式会社IMAGICA EEX	株式会社オー・エル・エム・ベンチャーズ								
株式会社イマジカインフォス	Sprite Animation Studios								
映像制作技術サービス事業	<p>撮影、中継、番組・CM・PR等の映像・音声編集、デジタル合成、VFX・CG制作、デジタルシネマ、ローカライズ、ディストリビューションなど、撮影から編集、そして流通まであらゆるご要望にワンストップでグローバルに対応できる映像技術サービスと、クリエイティブ&テクノロジーに秀でた人材ソリューションを展開し、お客様のニーズにお応えしています。</p>								
	<p>[主要連結子会社]</p> <table><tr><td>株式会社IMAGICA エンタテインメントメディアサービス</td><td>株式会社IMAGICA Lab.</td></tr><tr><td>株式会社シネマコネク</td><td>株式会社コスモ・スペース</td></tr><tr><td>Pixelologic Holdings LLC</td><td>株式会社ウェザーマップ</td></tr><tr><td>PPC Creative Limited</td><td>株式会社IMAGICA GEEQ</td></tr></table>	株式会社IMAGICA エンタテインメントメディアサービス	株式会社IMAGICA Lab.	株式会社シネマコネク	株式会社コスモ・スペース	Pixelologic Holdings LLC	株式会社ウェザーマップ	PPC Creative Limited	株式会社IMAGICA GEEQ
株式会社IMAGICA エンタテインメントメディアサービス	株式会社IMAGICA Lab.								
株式会社シネマコネク	株式会社コスモ・スペース								
Pixelologic Holdings LLC	株式会社ウェザーマップ								
PPC Creative Limited	株式会社IMAGICA GEEQ								
映像システム事業	<p>放送映像機器に関する設計から導入までをトータルにご提案し、最適なソリューションをご提供、システムやネットワーク運用を幅広くサポートするほか、医療や教育、一般産業分野への映像活用も展開しています。画像に関わる最先端のテクノロジーで、世界中をマーケットに、放送業界だけでなく、病院、大学、空港、メーカー、研究機関などのあらゆるトッププロフェッショナルの期待に応えています。</p>								
	<p>[主要連結子会社]</p> <table><tr><td>株式会社フォトロン</td><td>株式会社フォトニククラティス</td></tr><tr><td>フォトロン M&E ソリューションズ株式会社</td><td>PHOTRON USA, INC.</td></tr><tr><td>アイチップス・テクノロジー株式会社</td><td>PHOTRON EUROPE LIMITED</td></tr><tr><td>株式会社IP モーション</td><td></td></tr></table>	株式会社フォトロン	株式会社フォトニククラティス	フォトロン M&E ソリューションズ株式会社	PHOTRON USA, INC.	アイチップス・テクノロジー株式会社	PHOTRON EUROPE LIMITED	株式会社IP モーション	
株式会社フォトロン	株式会社フォトニククラティス								
フォトロン M&E ソリューションズ株式会社	PHOTRON USA, INC.								
アイチップス・テクノロジー株式会社	PHOTRON EUROPE LIMITED								
株式会社IP モーション									

財務情報

下記ページ内にある「FACTBOOK」をご参照ください。

<https://www.imagicagroup.co.jp/ir/library/>