2026年7月10日

各　位

会 社 名　犬 猫 生 活 株 式 会 社
代 表 者 名　代表取締役社長　佐藤　淳
（コード番号：556A　東証グロース市場）
問 合 せ 先　取締役兼管理部長　岩見　真人
（TEL：03-6698-7040）

人材戦略に関する基本方針制定のお知らせ

当社は、2026年7月1日開催の臨時取締役会において、当社の持続的な事業の成長やさらなる企業価値向上を支える組織基盤の強化を目的に「人材戦略に関する基本方針」を制定いたしましたので、お知らせいたします。

1. 制定の背景・目的

当社は2026年4月の東京証券取引所グロース市場への新規上場以降、積極的な事業拡大を推進しており、これに伴う組織の急拡大およびM&Aの推進により、従業員数が大幅に増加し、異なる価値観や企業文化が混ざり合う重要な時期を迎えております。

このような経営環境の変化において、当社が掲げる「日本を世界に誇る動物福祉国家に」「ペット業界で愛されるブランド想起 NO.1へ」「日本発の力で海外の動物たちを支える存在に」という3つの中期目標を達成するためには、人材こそが最も重要な経営資源であると認識しております。

組織として共通の目標と守るべき行動規範を明確にし、多様性のある人材が最大限のパフォーマンスを発揮できる環境を整備するため、本基本方針を制定いたしました。

2. 人材戦略に関する基本方針の内容

添付の「人材戦略に関する基本方針」をご参照ください。

本件に関するお問い合わせ
IR サイト https://corp.inuneko-seikatsu.co.jp/ir/
※IRサイトの「IRについてのお問い合わせ」を開き、フォームよりお問い合わせください。

以　上

人材戦略に関する基本方針

当社は、「すべての動物とその家族の幸せな生活のために」という理念のもと、従業員一人ひとりが最大限のパフォーマンスを発揮できる組織づくりを推進する。

1. 人材戦略の基本方針

当社は、「すべての動物とその家族の幸せな生活のために」という経営理念のもと、ビジネスを通じて、社会課題を持続可能な形で解決していくビジネスモデルを展開している。

当社の経営戦略を実現し、持続的な事業の成長や企業価値の向上を図るためには、人材が最も重要な経営資源であり、事業環境の変化に柔軟に対応するため、性別や国籍、年齢や中途採用等の区別なく多様性のある人材確保と維持を行うために、人材の育成と社内環境整備に取り組むこととする。

2. 人材戦略策定の背景と中期目標

事業規模の拡大および M&A の積極推進により従業員が大幅に増加し、異なる価値観や企業文化が混ざり合う重要なフェーズを迎えている。組織として共通の目標と守るべき行動規範を明確にし、組織運営の安定性と信頼性を高めるとともに、以下の 3 つの中期目標の達成を目指す。

・日本を世界に誇る動物福祉国家に
・ペット業界で愛されるブランド想起 NO.1 へ
・日本発の力で海外の動物たちを支える存在に

3. 人材育成方針（行動指針の体現と自己研鑽の支援）

5 つの行動指針（誠実であれ、チームのために動け、二兎を追い求めよ、本質に集中せよ、ワクワクする未来を描け）を全社で体現し、事業環境の変化に柔軟に対応できる人材を育成するため、以下の取り組みを実施する。

・1on1 面談を通じた成長機会の提供

全従業員を対象とした部署単位での定期的な 1on1 面談及び代表取締役社長による定期的な 1on1 面談を通し、会社の経営ビジョンと各従業員に対し期待される役割を明確にするとともに、従業員のキャリアに関する希望を把握し、従業員一人ひとりの成長機会を提供する。

・自己研鑽のバックアップ

当社事業に関連する資格取得費用やビジネス及び技術関連書籍の購入費用を会社負担とすることで、業務スキルの向上と従業員の自己研鑽を支援する。

4．社内環境整備方針（犬猫生活らしさと一体感の醸成）

多様化する従業員と家族のウェルビーイングを大切にする環境整備を行う。

・全社ミーティングによる情報共有とベクトル合わせ

月に 1 回実施の全社員参加の全社ミーティングを通して会社の状況や方針、部署ごとの主な取り組みや課題、事例や情報などを共有し、全従業員がベクトルを合わせ交流するための場として活用する。

・対話を促進する社内イベント

組織の一体感の醸成を目的として、定期的に社内イベントを実施し、従業員間の対話が活発に行われるように努める。

5．指標及び目標

当社は現在（2026 年 4 月期末)、従業員数 60 名未満の組織であり、現時点においては女性活躍推進法等における数値目標の策定・公表義務（常時雇用労働者 101 人以上、開示は 301 人以上）の対象外となっている。また、少人数組織ゆえに分母が小さく、1 名の増減による構成比率（実績値）の変動が大きくなる傾向があること等から、現時点における性別や国籍等の区分ごとの一律な数値目標（管理職比率等）は当面は定めないこととする。

しかしながら、多様性の確保は当社の持続的な成長に不可欠であるため、今後の組織拡大（従業員数 100 名・300 名等の節目）や事業の進展に応じて、具体的な目標設定について適時・機動的に検討を行うこととする。なお、現状においても性別や採用区分に関わらず能力に応じた登用を行っており、管理職における多様性は維持されている。

当社の環境整備方針および人材育成方針の進捗を測る指標として、以下のモニタリングを定期的に実施し、施策のブラッシュアップおよび環境改善に活用する。

区分	対象指標	目標・モニタリング方針
環境整備の進捗確認	離職率の推移	定期的にモニタリングを実施し、施策の見直しに活用
環境整備の進捗確認	有給休暇取得率	年間平均取得率 70%以上を維持し、ワークライフバランスと生産性向上を推進
人材育成の進捗確認	1on1 面談の実施率	対象全従業員における年度実施率 100%を目標とし、成長機会とキャリア支援を確実化
人材育成の進捗確認	自己研鑽支援制度の利用実績	資格取得費用や書籍購入支援の年間延べ利用件数を把握し、能動的なスキルアップを促進

制定日：2026 年 7 月 1 日