

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

当社は、経営の透明性及び健全性の確保・向上に努めることは、上場企業としての当然の責務であると認識しております。今後とも、コーポレートガバナンスを一層強化していくため、取締役会・監査等委員会等の経営機構の充実や、コンプライアンスの徹底を図ってまいります。

【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】

【補充原則1 - 2.4 株主総会における権利行使(議決権行使PF、招集通知英訳)】

当社は、機関投資家や海外投資家が議決権行使を行いやすい環境の整備や情報提供が必要と認識しております。株主構成における海外投資家の比率等の状況に応じて、英文による情報提供を検討してまいります。

【補充原則3 - 1.2 英語での情報開示】

当社は、機関投資家や海外投資家が議決権行使を行いやすい環境の整備や情報提供が必要と認識しておりますが、現在英文による情報提供は行っておりません。株主構成における海外投資家の比率等の状況に応じて、英文による情報提供を検討してまいります。

【補充原則3 - 1.3 サステナビリティを巡る課題への取組】

(知的財産への投資について)

当社は、知的財産について企業価値を向上させる重要なものであると考えております。具体的な取り組み等の開示につきましては、現在検討しております。

【補充原則4 - 2.1 業績連動報酬、株式報酬の適切な割合設定】

当社の経営陣の報酬は、取締役会で一任された代表取締役社長が、一定のルールに基づき、株主総会で決定された報酬の範囲内で、各取締役の職位や職務執行に対する評価、会社業績等を総合的に勘案し、他の取締役と協議の上、報酬額を決定しております。

当社の経営陣の報酬体系は、業績及び企業価値の向上に資する動機付けや、優秀な人材の確保に配慮した体系としております。各経営陣が担当する役割の大きさとその地位に基づき、経営目標の達成の度合いに応じてその基本となる額を設定しております。当社としましては、現在の報酬体系が健全な動機付けに十分資するものと考えております。

【補充原則4 - 8.3 グループガバナンスの在り方】

当社は支配株主を有しておりますので、支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引・行為が行われる場合には、独立社外取締役の意見を十分に反映し決議することとしております。また、現在、取締役会における独立社外取締役の割合を過半数以上にできるよう検討しております。

【補充原則4 - 10.1 任意の諮問委員会の設置】

当社は、監査等委員会設置会社であり、独立社外取締役の選任は3名で取締役の過半数に達していませんが、独立社外取締役は、自らが有する専門的知識や豊富な経験に基づき意見を述べるとともに、改善提案等の助言を積極的に行うことにより、取締役会の機能の独立性・客観性の向上に寄与しております。今後は、経営陣幹部・取締役の指名・報酬などについて、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、必要に応じて適切な関与・助言を得ることを検討してまいります。

【補充原則4 - 11.3 取締役会の実効性評価】

当社の取締役会は、社外取締役を含め計7名と少数で構成されており、取締役会当日のみならず、日常的かつ緊密な情報共有や意見交換が行われております。これにより、迅速な意思決定と実質的な監督機能が十分に確保されていると判断しているため、現時点では画一的なアンケート等による実効性評価は実施しておりません。

現時点においては、社外取締役を含めた活発な意見交換により取締役会の機能は十分に発揮されていると認識しておりますが、今後はガバナンスの一層の強化に向け、他社事例等も参考にしながら、実効性評価の具体的な手法や実施時期についての検討を進めてまいります。

【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 いわゆる政策保有株式

当社は、取引先との良好な取引関係を構築し、当社事業の円滑な運営を図るために取引先の株式を保有することがあります。保有する株は、毎年見直しを行い、株価や市場動向を見て、継続保有もしくは売却の決定をしています。保有株式の議決権を行使する際は、企業価値を既存する議案でないか、コーポレートガバナンス上の重大な問題を抱えていないか、十分に検討し、その議決権を行使いたします。

原則1 - 7 関連当事者間の取引

当社では、取締役会規則に基づき、競業取引または会社と取引を行った取締役は、遅滞なくその取引につき、重要な事実を取締役に報告するよう求めています。また、経理財務部長は毎期末に「関連当事者取引に関する確認書」により、該当事者の有無や取引内容の確認を実施し、取締役会へ報告しております。関連当事者間の取引については有価証券報告書にて開示しております。

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等

当社の事業経営においては、男性・女性の性別や定期採用・中途採用の入社経緯にかかわらず業務遂行能力のある人材を登用し、等しく仕事に取り組むことを基本としております。また、性別、国籍、入社経緯、年齢などの面で、多様な人材の活躍できる職場環境の整備が重要と考えております。

当社は創業以来、製造現場や営業の第一線で女性が活躍しておりますが、従来の職域に加えて、管理部門やマーケティング部門において、着実に女性の活躍の場が増えております。2025年度末における女性の社員の比率81%に対して、管理職に占める女性の比率は24%であり、これを増加させていくことを目標としております。

今後とも積極的に管理職への育成、環境整備に取り組み、当社の持続的な成長を実現する上での強みとなる多様な視点や価値観を確保してまいります。

なお、外国人の管理職等への登用につきましては、当社は国内売上高が9割を超える事業であるため、目標は特に定めておりません。

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、規約型確定給付制度を設けております。企業年金の規定等を勘案し、専門人材の登用・配置は行っておりませんが、資産管理運用機関に対するモニタリング等を通じてアセットオーナーとして機能を発揮できるよう取り組んでおります。なお、運用機関は複数委託しておりますが、いずれも日本版スチュワードシップ・コードの受け入れを表明している機関を選択しております。

原則3 - 1 情報開示の充実

(1) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社の有価証券報告書、決算短信、ホームページにて開示しています。

(2) 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

当報告書 - 1の「基本的な考え方」並びに有価証券報告書に記載しています。

(3) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

当社は、取締役の報酬を決定する方針を規程等に定めておりませんが、株主総会の決議による報酬総額の限度内で、会社の業績や経営内容等を考慮し、取締役会の同意を得て決定しています。

(4) 取締役会が経営陣幹部の選任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

取締役の選任に当たっては、人格、識見、能力、経験、仕事振りなどを総合的に判断し、適材適所の観点から人選・指名し、取締役会の決議により決定しています。

監査等委員については、多様な実務経験や高い専門知識により、当社のコーポレート・ガバナンス体制の強化に資することを重視しています。また、実務経験が豊富であること、弁護士、公認会計士、学識経験者等の高い専門性と見識及び法令上の社外性、独立性に関する適格性などを重視しています。

(5) 取締役会が上記(4)を踏まえて経営陣幹部の選任と取締役候補の指名を行う際の、個々の選任・指名についての説明

取締役及び社外取締役の選任については、株主総会招集ご通知の「参考書類」において候補者の経歴並びに候補者とする理由を開示しています。

補充原則3 - 1.3 サステナビリティを巡る課題への取組

【人的資本への投資について】

(人材育成方針)

当社は、人材を主に中途採用で確保しております。中長期的な戦略に基づいた採用も行っていく必要があると判断し、新卒採用も行っており、今後の業績拡大や新しい事業展開への可能性を追求する上で、安定的に人材を確保することが重要と考えております。その為、採用窓口を拡大し、幅広い分野から社内に異なる経験、スキル、知見、価値観等を持ち合わせた人材を採用できる体制の構築に取り組んでおります。人材育成においては、必要に応じて、カリキュラムに沿った教育研修を実施しており、各人の多様な能力を持続的に活用できる環境づくりに取り組んでおります。

(社内環境整備方針)

当社では、従業員の健康を守るとともに、多様性を活かすことで、従業員の意欲や能力を最大限発揮することにより、イノベーションを生み出すことが重要と考えております。そのため、新たな価値創造を組織にもたらすべく、経営戦略の一環としてさまざまな取り組みを行っています。多様な人材の活躍を支援するための施策として、柔軟な働き方を実現する各種制度をはじめ、労働者不足への対応や生産性向上の観点から、性別や年齢、障がい(の有無)、国籍等に関係なく、様々な人材が活躍できる環境や仕組みを整備し、多様な人材が意欲をもって活躍する活力ある組織の構築を推進しており、具体的には以下の環境を整備しております。

働き方の改革

・時差出勤の導入

・就業時間管理の徹底、効率化の推進

キャリア構築の支援

リファラル採用や退職した社員の再雇用の促進

【リスク管理】

代表取締役社長が委員長を務める、リスク管理委員会を中心とした、全社リスクマネジメントプロセスの中で、経営を取り巻く各種リスクを分析し、重大な影響を及ぼす事象への対処を進めております。

気候変動、人的資本等のサステナビリティに関する主要なリスク及び機会については、リスクカテゴリーごとの主管部門が関連するリスク及び機会についての認識に努め、必要に応じて確認・評価し、その対処方針を審議・決定しております。

【指標及び目標】

当社では、人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針及び社内環境整備に関する方針について、次の指標を用いております。

当該指標に関する目標及び実績は、次の通りであります。

・管理職に占める女性労働者の割合

目標: 2031年3月までに30.0% 実績: 24.3%(当事業年度)

・従業員一人当たりの所定外・法定外労働時間数10%以上削減

目標: 2031年3月までに14.5時間未満 実績: 16.1時間(当事業年度)

補充原則4 - 1 取締役会の役割・責務(1)(経営陣に対する委任の範囲)

当社は、経営の意思決定・監督機関としての取締役会と、その意思決定に基づく業務執行を担当する体制としての経営会議を設け、経営の意思決定と業務執行の分離を図っております。

業務執行担当に委任する範囲については、取締役会にて委任された範囲内の業務を執行することとなっております。取締役会は、それらが適切

に行われているかを監督し、原則として法定の専決事項の他、経営における重要な事項を決定することとし、事業推進のための具体的な執行の決定については、業務執行担当にて行っております。

原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質
当社は独立社外取締役を選任するための基準を定めていませんが、東京証券取引所が定める独立性基準を踏まえ、取締役会で候補者を選定しています。

補充原則4 - 11.1 取締役会のバランス、多様性及び規模に関する考え方
取締役会全体として、その役割・責務を果たすため、知識・経験・能力のバランスと多様性が確保できるよう取締役を配置しております。また、取締役会の規模は、意思決定の迅速化と適切な審議が行えるための適切な規模にしております。
取締役のスキル・マトリックスに関しましては招集通知に記載しております。

補充原則4 - 11.2 取締役の他の上場会社の役員との兼任状況
取締役、社外取締役の重要な兼職の状況を「株主総会招集ご通知」並びに有価証券報告書に開示しております。本報告書の更新日時点における社外取締役の兼職の状況につきましては、本報告書の「2.1.【取締役関係】会社との関係(1)」に記載しております。

補充原則4 - 14.2 取締役のトレーニング
取締役の就任時には外部研修機関のセミナーに参加させるなどして、役員として遵守すべき法的な義務・責任等について習得できるよう支援しています。社外取締役においても、取締役社長から当社の経営戦略、事業内容、財務内容等について個々に説明の機会を設ける他、社内で開催される幹部役職者の会議に積極的に参加し、情報共有に取り組んでおります。

原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針
株主・投資家は重要なステークホルダーであり、当社の経営方針や経営状況について理解を深めてもらうことが重要であると考えております。現在、管理本部が主体となり、他部門と連携をとりながら、株主や投資家からの取材に積極的に応じています。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社神明ホールディングス	7,735,000	50.43
ショックン取引先持株会	1,187,778	7.74
愛知スズキ販売株式会社	90,624	0.59
株式会社トーカン	67,966	0.44
丸進青果株式会社	54,994	0.36
佐伯 高史	51,600	0.34
テーブルマーク株式会社	48,423	0.32
株式会社松屋栄食品本舗	48,067	0.31
中川 伴子	45,045	0.29
株式会社マルツネ	36,244	0.24

支配株主(親会社を除く)の有無	——
親会社の有無	株式会社神明ホールディングス (非上場)

補足説明

上記外国人株式保有比率及び大株主の状況は、2026年3月31日現在の状況に基づく記載です。
2021年2月15日付、第三者割当による新株式の発行により、割当先の株式会社神明ホールディングスは、当社株式7,735,000株を取得し、当社株式の総議決権の過半数を保有することとなり、当社の親会社に該当することとなりました。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタンダード、名古屋 メイン
決算期	3月

業種	小売業
直前事業年度末における(連結)従業員数	100人以上500人未満
直前事業年度における(連結)売上高	100億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10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

当社は同社の企業グループと取引が発生する場合がありますが、その取引につきましては市場価格を勘案して、その都度価格交渉の上、決定しており、公正、適切な取引を実施しております。取締役4名のうち1名、また、監査等委員である取締役3名のうち2名を独立役員として選任し、親会社等との取引の内容を監督するとともに、当社の少数株主の不利益とならないよう留意しております。
当社グループの事業展開にあたっては当社独自の経営判断に基づき遂行されており、独立性は確保されているものと考えております。

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

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	監査等委員会設置会社
------	------------

【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	社長
取締役の人数	7 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	3 名
社外取締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
恒川 穰	他の会社の出身者											
荒木 正史	他の会社の出身者											
永井 聖子	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i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	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
恒川 穰		○	——	上場会社で代表取締役社長を経験しており、また、経営企画、管理・システムの各部門での経験を有しております。社外取締役として、当社の経営全般に助言頂くことで、当社の経営体制がさらに強化できると判断しております。また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しております。
荒木 正史	○	○	——	長年にわたる企業経営者としての実績や社会・経済動向などに関する高い見識を有しております。経営に対する実効性の高い監督と健全性の確保、有効な助言を期待しております。また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しております。
永井 聖子	○	○	——	航空業界にて主に教育や監査業務に従事し、支店長としての経験も有しております。また、当社は女性が多く活躍する企業であり、女性の視点や立場から有効な助言を期待しております。また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しております。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	3	0	1	2	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

当社は、監査等委員会が業務補助のため必要に応じて使用者を監査等委員スタッフとして指名し、当該スタッフを指揮命令して監査を行う体制を構築しており、監査等委員会の監査の実効性を確保していることから、常勤の監査等委員を選定しておりません。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

内部監査室は、対象部門に対し必要な資料の提出を求め、また、意見聴取と実地調査を行い、内部統制が適切に機能しているか否かについて内部監査を行っています。また、期中及び期末の会計監査実施時においては会計監査人と連携のうえ、会計監査についての意見聴取と実地調査を行っています。なお、重要な事項については監査等委員会に報告するとともに、取締役会や代表取締役に対しても、意見を述べております。

【任意の委員会】

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

なし

【独立役員関係】

独立役員の人数

3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

実施していない

該当項目に関する補足説明

取締役へのインセンティブ付与を実施しておりませんが、今後の施策について検討していきます。

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

2026年3月期実績

取締役8名 報酬等の総額43,485千円 上記支給額には、使用人兼務取締役の使用人給与相当額は含まれておりません。

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

株主総会の決議による報酬限度額は、取締役(監査等委員を除く)年額2億円以内(使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない。)(2016年6月29日開催第40期定時株主総会決議)、監査等委員である取締役年額2,500万円以内(2016年6月29日開催第40期定時株主総会決議)と決議しております。

また、各取締役が担当する役割の大きさとその地位に基づき、経営目標の達成の度合いに応じてその基本となる額を設定しております。

なお、2021年1月29日開催の取締役会にて、取締役の報酬等の額の決定方針として以下を決議しております。

1. 報酬制度の基本方針

当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして機能する報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とする。

2. 固定報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針

当社の取締役の報酬は、固定報酬のみとし、担当職務、各期の業績、貢献度および世間水準等を総合的に勘案して決定するものとする。また、固定報酬の金額については前年度売上、当期純利益の目標達成度に応じて基本金額の80%～120%の範囲内で個人別の報酬額を決定するものとする。

3. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

個人別の報酬額については取締役会決議にもとづき代表取締役社長三枝俊幸がその具体的内容について委任を受けるものとする。これらの権限を委任した理由は各取締役の役位・職責等の評価を行うため、当社全体を俯瞰することができる代表取締役が最も適しているからであります。

【社外取締役のサポート体制】

監査等委員会と代表取締役社長との間の定期的な意見交換会を設定する。監査等委員から監査等委員の職務の執行について生ずる所要の費用の請求を受けた時は速やかにその費用を負担する。

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)

業務執行

当社の取締役会は、取締役(監査等委員であるものを除く)4名と監査等委員である取締役3名により運営されております。経営環境の変化に対応するため、取締役会を原則月1回開催し、意思決定の迅速化の確保に努めております。また必要に応じて臨時取締役会を開催し、十分に議論を尽くした上で会社の重要な意思決定を行うとともに、取締役の業務執行状況を監督しております。

イ. 監査等委員会の状況

当社の監査等委員会は、監査等委員である取締役3名(うち社外取締役2名)にて構成されており、経営のチェック機能を強化しております。取締役会には、監査等委員である取締役も毎回出席して、取締役の業務執行に対しての適法性を監査することとしております。

ロ. 内部監査の状況及び監査等委員会による監査の状況

当社の業務に関する内部監査は、内部監査室(2名)、経理財務部(3名)の管理部門による要員を充て、全ての支社およびフレッシュセンターを対象に、期末決算および第2四半期決算時に集中して業務監査を実施しており、この他各営業所においては選択のうえ、適宜業務監査を実施しております。監査の結果、改善の状況等を把握の上、代表取締役社長に報告し、その指示を受けるとともに、特定取締役から監査等委員会に通知、報告をしております。

ハ. 会計監査の状況

2026年3月期における当社の会計監査業務を執行した公認会計士は、都成哲、大谷光尋であり、EY新日本有限責任監査法人に所属しております。また、会計監査業務に係る補助者は、公認会計士5名、その他12名であります。

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

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を記載してください。

当社は、取締役会の監督機能の強化し、一層のコーポレート・ガバナンスの向上及び意思決定の迅速化を図るため、監査等委員会設置会社を選択いたしました。監査等委員会は弁護士、公認会計士及び税理士であり、職業倫理に基づく公正な態度を有していると判断しております。監査等委員の立場からの視点を入れた判断も担保され、取締役会の意思決定の妥当性、適性を確保するための役割を果たしていただけるものと判断しております。

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

実施していません。

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
IR資料のホームページ掲載	決算短信等の適時開示資料及び決算説明資料の掲載を行っております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経理財務部	

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	コンプライアンス規定により、顧客・取引先・株主等に対する行動の基本を定め、コンプライアンス体制の確立と企業理念の実践に努めております。

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

- 当社の内部統制システムの整備に関する基本方針は、以下のとおりであります。
1. 取締役・使用人の職務執行が法令・定款に適合することを確保するための体制
- 当社の役職員が法令・定款及び社会規範を遵守した行動をとるための行動規範を制定する。また、その徹底を図るため、総務人事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、同部を中心に役職員教育等を行う。内部監査部門は総務人事部と連携のうえ、コンプライアンスの状況を監査する。これらの活動は定期的に取締役会及び監査等委員会に報告されるものとする。法令上疑義のある行為等については、役職員が電話、電子メール等によって自由にヘルプラインに通報や相談ができるよう通報者の保護を強化する。
2. 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
- 文書管理規程に従い、取締役の職務執行に係る情報を文書又は電磁的媒体(以下「文書等」という。)に記録し、保存する。取締役及び監査等委員は、文書管理規程により、常時、これらの文書等を閲覧できるものとする。
3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
- コンプライアンス、環境、災害、品質、情報セキュリティ、流通及び食品衛生管理等に係るリスク等会社を取り巻くリスクについては、それぞれの担当部署にて、情報の管理、研修の実施等を行うものとし、組織横断的リスク状況の監視及び全社の対応は総務人事部が行うものとする。新たに生じたリスクについてはすみやかに対応責任者となる取締役を定める。
4. 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、社員が共有する全社的な目標を定め、この浸透を図るとともに、その目標達成のために各部門の業務担当取締役は具体的目標及び効率的な達成の方法を定め、ITを活用したシステムにより、その結果を迅速にデータ化することで、取締役会が定期的にその結果のレビューを実施し、効率化を阻害する要因を排除・低減するなどの改善を促すことにより、目標達成の確度を高め、全社的な業務の効率化を実現するシステムを構築する。
5. 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、当社のリスク管理体制、コンプライアンス体制を全社に適用する。当社の事業に関して責任を負う取締役に、法令遵守体制、リスク管理体制を構築する権限と責任を与えており、総務人事部はこれらを横断的に推進し、管理する。
6. 監査等委員会がその補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する体制並びにその使用人の取締役からの独立性に関する事項、当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
- 現在、監査等委員の職務を補助すべき使用人はいないが、必要に応じて、監査等委員の業務補助のため監査等委員スタッフを置くこととし、その人事については、取締役と監査等委員が意見交換を行う。監査等委員スタッフは監査等委員の指揮命令に従うものとする。
7. 当社の取締役及び使用人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及び当該報告をしたことを理由として不利益な取扱いを受けないことを確保するための体制
- 当社の取締役又は使用人は、監査等委員会に対して、法定の事項に加え、当社に重大な影響を及ぼす事項、内部監査の実施状況、内部通報状況及びその内容をすみやかに報告する体制を整備する。報告の方法(報告者、報告受領者、報告時期等)については、取締役と監査等委員会との協議により決定する方法による。上記の報告を行った当社の取締役又は使用人に対し、当該報告をしたことを理由として不利益な取扱いを行わない。
8. 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
- 監査等委員会と代表取締役社長との間の定期的な意見交換会を設定する。
- 監査等委員から監査等委員の職務の執行について生ずる所要の費用の請求を受けた時は速やかにその費用を負担する。
9. 財務報告の信頼性を確保するための体制
- 財務報告の信頼性を確保するため、財務報告に係る内部統制の体制整備と有効性の維持向上を図る。
- (運用状況の概要)
- 内部統制システムの運用状況については、基本方針に基づき、四半期毎に内部統制システムの運用上見いだされた問題点等の是正・改善状況並びに必要に応じて講じられた再発防止策への取り組み状況を取締役会へ報告することにより、適切な内部統制システムの構築・運用に努めております。

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

市民活動の秩序や安全の脅威となる反社会的勢力には毅然とした態度で臨み、一切の関係遮断に向けた取り組みを推進する。

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

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

・適時開示に係る当社の方針

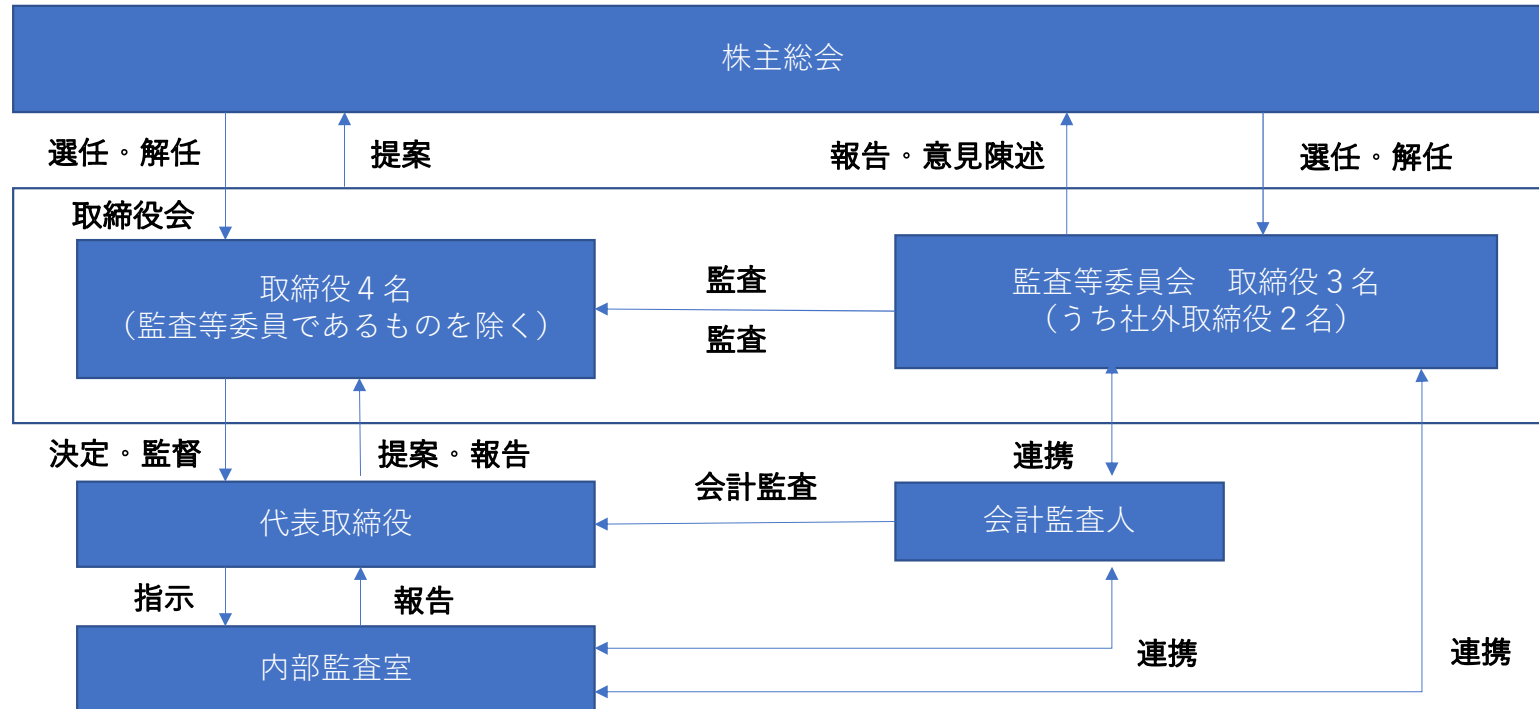
当社は、情報開示は重要な経営課題の一つであり、株主をはじめとするステークホルダーから深い理解を得るために、適時適切な情報開示を行うことが必要不可欠であると認識しております。

法令や証券取引所規則等に基づく適切な適時開示を行うとともに、法定の開示事項以外でも、株主にとって重要と思われる情報を当社ホームページ等で提供しております。

・適時開示に係る当社の体制

経理財務部を適時開示担当部署としており、経理財務部長を中心に、経理財務部がリリース内容の確認を行い、必要に応じて取締役会への報告を行って、適宜正確な情報を開示する体制を構築しております。また、開示すべき重要な事実についても同様に確認把握し、社内規程に基づいた意思決定の後に直ちに開示資料を作成し、速やかに情報開示を行います。

コーポレート・ガバナンス体制



適時開示情報の開示フロー図

