

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、ゴーイング・コンサーンとして価値ある成長を継続していくためには、健全な企業活動とコンプライアンスの徹底が重要であると考えております。そのために、経営における組織的な経営管理体制についてより一層の透明性と公正性が求められると考えており、経営目標達成に向けた経営監視の強化が極めて重要であると認識しております。このような認識のもと、当社では監査等委員会設置会社を選択しており、社外取締役による監査・監督機能の強化は、健全な経営倫理を尊重する企業文化・企業風土の醸成に資するものと考えております。

また、将来にわたって継続的に発展していくためには、株主をはじめ様々なステークホルダーとの良好な関係を構築していくことが重要であると考えております。

[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

補充原則1-2-4 (議決権行使の電子化、招集通知の英訳)

現在の当社の株主構成においては、機関投資家比率、外国人株主比率ともに低いことから、議決権行使の電子化や招集通知の英訳については、費用対効果の観点から実施する必要はないと判断しておりますが、当該保有比率の変動により、今後、検討してまいります。

原則3-1 (情報開示の充実)

(1) 当社は、当社ウェブサイトにおいて、経営理念等を公開しております。また、有価証券報告書及び決算短信において、中長期的な経営戦略及び単年度の業績見通しを開示しております。

(2) 当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方については、上記「1. 基本的な考え方」に記載しております。

(3) 取締役の報酬については、会社の業績、各個人の業務評価等を勘案して決定することとしております。報酬決定の手続きについては、株主総会で決議された報酬総額の範囲内で社長執行役員と常務執行役員管理本部長が役員報酬規程及び役員報酬内規に基づき報酬額案を作成し、独立社外取締役が適切に関与するために、事前と同取締役が構成員である監査等委員会に報告した後、同委員会の意見を踏まえ取締役会で決定しております。

なお、監査等委員である取締役の報酬決定の手続きについては、監査等委員の協議により監査等委員会決定しております。

(4) 業務執行を行う取締役候補者は、業務実績、識見、能力を総合的に勘案して決定しております。監査等委員である取締役候補者は、専門性と知見・識見を重視し、事業経営や法律・会計等の各分野において高い専門知識や豊富な経験を有すること等を勘案し決定しております。

取締役は法令・定款違反、その他職務を適切に遂行することが困難と認められる事由が生じた場合には、当該取締役の役位の解職その他の処分または株主総会に対する解任議案の提出について、取締役会で決定します。

取締役会は、取締役の選任及び解任に関する議案を株主総会へ提出する際には、事前に独立社外取締役が構成員である監査等委員会に報告を行い、同取締役が適切に関与いたします

(5) 取締役の選解任理由については、株主総会招集通知に記載します。

補充原則3-1-2 (英語での情報開示・提供)

当社は、外国人株主の比率が低く、英語での情報開示・提供についてコストに見合う効果が見込まれないため、現状では実施を予定しておりませんが、当該比率の変動により、今後、英訳について検討してまいります。

補充原則4-1-2 (中期経営計画)

当社は、経営環境が変化する中で、中期的な業績予測を掲げることは、必ずしもステークホルダーの適切な判断に資するものではないと判断し、中期経営計画を公表しておりませんが、中期経営計画を策定し、その目標達成に向けて邁進しており、取締役会はその進捗状況の報告を受け、監督を行うとともに、必要に応じて方針や計画の見直しを行うこととしております。

補充原則4-1-3 (最高経営責任者等の後継者の計画)

当社は、執行役員制度を導入しており、次世代を担う社員を責任ある地位に登用することで組織の活性化を図っております。また、職位ごとの役割・権限を明確化し経営の意思決定に関与させることで、最高経営責任者に求められる知識・経験・能力を培わしております。

後継者計画については、重要な問題と考えており、今後取締役会及び経営会議を通じてグループ全体として適切に計画を立案し、実行していきたいと考えております。

補充原則4-2-1 (中長期的な業績と連動する報酬割合等)

経営陣の報酬は、現在、現金報酬のみとなっておりますが、今後、中長期的な業績と連動する報酬制度等も視野に入れ、多面的に検討してまいります。

原則4-10-1 (独立した指名・報酬委員会の設置)

当社は、任意の指名・報酬委員会などの独立した諮問委員会を設置していませんが、取締役候補の選任や取締役の報酬については、独立社外取締役が適切に関与するために同取締役が構成員である監査等委員会に対し報告した後、同委員会の意見を踏まえ取締役会で決定しております。このように、取締役候補の選任や取締役の報酬について、独立社外取締役の適切な関与を得ていることから、これらに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任は十分担保されているものと考えております。

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)

当社は、取締役会の活性化を図る観点から、定款において監査等委員でない取締役の員数を12名以内、監査等委員である取締役を5名以内と定め、当社の業務に精通した「社内取締役」と社外における豊富な経験と知見を有する「社外取締役」とをバランスよく組み合わせて、取締役会全体としての知識・経験・能力を幅広く具備した構成となるよう、専門知識や経験等が異なる多様な取締役で構成しております。

なお、かかる専門性及び経験については、スキル・マトリックスとして開示しております。

取締役の選任に関する方針・手続については、「[原則3-1(4)]」に記載のとおりであります。

また、現在、独立社外取締役において、他社での経営経験を有する者はおりませんが、今後の選任に当たり検討してまいります。

原則5-2 (経営戦略や経営計画の策定・公表)

当社は、中期経営計画を公表していませんが、事業年度ごとに資本コストを含めた経営成績の分析を行い、新たな事業投資・設備投資及び人材投資など経営資源の配分を含めた課題を検討し、収益力や資本効率等に関する中期的な目標を設定しております。また、決算説明会や事業報告等の開示書類を通じ株主を含むステークホルダーに対し説明するよう努めております。

補充原則5-2-1 (経営戦略や経営計画の策定・公表における事業ポートフォリオの説明)

当社は、中期経営計画を公表していませんが、中期経営計画を策定しその目標達成に向けて邁進しており、取締役会は各事業の経営成績を分析し、新たな事業投資・設備投資及び人材投資など経営資源の配分等について検討しております。事業ポートフォリオの見直しなど経営資源の配分に関する当社に適した評価指標やその開示方法については、今後の中期経営計画策定過程において検討してまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

原則1-4 (政策保有株式)

当社は、取引関係の維持・強化等経営戦略上の一環として必要であり、中長期的な企業価値の向上に資すると判断した企業の株式を保有しております。保有株式については、保有の意義に照らした取組状況、保有に伴う便益、減損リスク・株価変動リスクが投資コストに見合っているかなを取締役会にて毎年検証し、保有意義が希薄化したと判断した株式については売却による縮減を図っております。

政策保有株式に係る議決権の行使については、当社及び投資先企業の中長期的な企業価値の向上に資するのか、議案ごとに確認し賛否を判断しております。

原則1-7 (関連当事者間の取引)

当社では、役員が行う競業取引及び利益相反取引について、社内規定により取締役会の承認を得ることとしております。また、当社及び子会社の全ての役員に対して、毎年、関連当事者間取引の有無について確認する書面調査を実施しております。上記調査を含め関連当事者取引について網羅的に把握し、定期的に確認しております。

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)

当社は、持続的な成長と企業価値の向上を実現させるために、多様な視点や価値観を尊重することが重要と考え、経験・技能・キャリアが異なる人材を積極的に採用しつつ、これらの人材が活躍できる社内環境の整備に努め、新卒採用者、中途採用者ともにスキル・経験等を総合的に判断し、管理職への登用を行っております。

また、多様性確保の観点から、当社の中核人材として女性・外国人・中途採用者の管理職登用比率が高まるよう、人材採用・育成及び社内環境の整備に努めております。

女性については、女性活躍推進法等に基づき、以下のとおり目標を定めております。

① 2030年までに管理職に占める女性の割合を5%以上とする。

② 女性の平均勤続年数を10年以上とする。

③ 男性及び女性の育児休業取得率を100%とする。

外国人については、現在、課長代理として1名(女性)が登用されております。今後については、新卒の採用を行うなど、能力等を勘案し登用を増やしてまいります。

中途採用については、中途採用比率が78%であり、引き続き能力等を勘案し登用を進めてまいります。

育成方針については、性別・国籍に関係なく、能力や経験などを基に全従業員を平等に育成することとしております。また、産休育休等の相談窓口に女性を配置するなど相談窓口を充実させる他、女性が長く安心して働ける環境作りとして、育児休業、短時間勤務制度の積極的活用、休職時・復職時の支援に努めております。

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、自らが運用を指図する企業年金制度を備えておらず、導入する予定もありません。

補充原則3-1-3 (サステナビリティの取組みに関する情報提供)

当社は、有価証券報告書において自社のサステナビリティについての取組みを開示しております。サステナビリティの取組みについては、有価証券報告書をご参照ください。

当社は、持続的な成長のため、次世代を担う人材の採用と育成が重要な経営課題であると認識しており、外部人材マネジメント会社とも連携し、優秀な人材の採用及び育成を進めているほか、人材戦略においてダイバーシティを推進していくにあたり指標を設け、実効性のある取組みを行っております。知的財産については、当社で有している商標等の有効活用を含め、企業価値向上に資するよう活用を検討してまいります。

補充原則4-1-1 (取締役会等の決定事項及び経営陣に対する委任の範囲)

当社は、取締役会規程、経営会議規程、決裁権限に関する規程を整備しており、取締役会、社長執行役員、本部長等の意思決定機関及び意思決定者に対して、審議・決裁等に関する権限を明確に定めております。

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、独自の独立性基準を策定していませんが、東京証券取引所が定める独立役員にかかる独立性基準を参考に独立性を判断することとしております。

補充原則4-11-2 (他の上場会社の役員との兼務状況)

他の上場会社の役員との兼務については、当社職務に影響を与えない程度にとどめ、その兼務状況は、事業報告、有価証券報告書で毎年開示しております。

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)

当社は、2024年度の実効性について、分析・評価を実施しました。結果の概要は、以下のとおりであり、取締役会全体の実効性が概ね確保されていることを確認しました。

＜取締役会全体の実効性について分析・評価した結果の概要＞

[目的]
取締役会全体が適切に機能しているかを検証し、その結果を踏まえ問題点の改善や強みの強化等の適切な措置を講じることで取締役会全体の機能向上を図るため。

[分析・評価の概要]
全取締役が以下の評価項目について自己評価を実施し、その結果について、取締役会内で議論を行いました。

(1) 議論・検討の実効性
(2) 監督機能の実効性
(3) リーダーシップの実効性
(4) 環境整備の実効性
(5) 株主・ステークホルダーへの対応の実効性
(6) 取締役会の構成等に関する実効性

[結果の概要]
分析・評価の結果、取締役会全体の実効性については概ね確保されているとの結論に至りました。今後も、企業価値向上及びコーポレート・ガバナンスの強化のため、取締役会全体の実効性の確保に努めてまいります。

原則4-14-2 (取締役・監査役のトレーニング)
当社の取締役については、各自が必要な知識の習得及び役割と責務の理解ができるよう、適宜外部の研修、セミナー等を受講できるように費用面も含め、支援する体制としております。特に新任取締役に対しては、日本監査役協会等が開催する新任取締役向け講習会の受講を促し、必要な知識等の理解促進に努めております。また、監査等委員である取締役については、コーポレートガバナンスの重要な一翼を担うべく、日本監査役協会が開催する講習会や勉強会に加えて、社外の交流会に参加し、監査等委員として必要な知識の習得及び監査等委員の役割と責務の理解促進に努めております。

原則5-1 (株主との建設的な対話に関する方針)
当社のIR 活動においては、ポジティブまたはネガティブにかかわらず、タイムリーに透明性、正確性、一貫性のある情報を株主に提供することを基本姿勢としております。
当社では、社長執行役員を中心として、経営企画室が担当部門となり、この基本姿勢に基づくIR 活動を積極的に推進しております。IR 活動に必要な情報は、各事業部門の他、管理本部内の各部署から情報を収集し取りまとめております。また、株主からの対話(面談)の申込みに対しては、合理的な範囲内で真摯に対応し、対話を通じて株主から得られた要望等の情報の共有を図っております。

[IR 活動の内容]

- ・定時株主総会：年1回
- ・取材対応：四半期毎
- ・機関投資家向け説明会：年1回
- ・当社のウェブサイトを通じた情報発信：随時

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

[大株主の状況] 更新

氏名又は名称	所有株式数 (株)	割合 (%)
金森 武	1,912,300	13.02
金森 久	1,168,000	7.95
大光従業員持株会	823,200	5.60
金森 智	720,000	4.90
株式会社大垣共立銀行	640,000	4.35
倭 雅美	257,000	1.75
株式会社トーカン	240,000	1.63
大光取引先持株会	224,800	1.53
株式会社十六銀行	160,000	1.08
岐建株式会社	130,600	0.88

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

1. 2025年5月31日時点で、当社は自己株式200,012株を所有しておりますが、上記の大株主から除いております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタダード
決算期	5 月
業種	卸売業
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	100億円以上1000億円未満
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

――

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

該当事項はありません。

// 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	17 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	9 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	2 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
宮崎 信行	他の会社の出身者					△						
吉村 有人	公認会計士											○
前川 弘美	弁護士											○

※ 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	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
宮崎 信行	○		---	長年の銀行勤務経験から財務、会計に関する相当程度の知見を有しており、経営を監視できる立場にあると判断いたしました。
吉村 有人	○	○	大垣ガス株式会社ほかの社外監査役を兼任しております。また、当社株式12,000株を保有しております。これ以外に当社との間に人的関係、資本的関係又は取引関係その他の利害関係はありません。	公認会計士として財務、会計に関する専門的知識と豊富な経験を有しており、財務、会計の専門家として、経営を監視できる立場にあると判断いたしました。また、同氏は、東京証券取引所が規定する一般株主と利益相反の生じるおそれがある事項に該当せず、高い独立性を有し、一般投資家保護の観点から期待される経営陣から独立した監視を遂行できるものと判断し、独立役員に指定しております。
前川 弘美	○	○	株式会社スペースの社外取締役を兼任しております。また、当社株式12,000株を保有しております。これ以外に当社との間に人的関係、資本的関係又は取引関係その他の利害関係はありません。	弁護士として企業法務に関する専門的知識と豊富な経験を有しており、法律の専門家として、経営を監視できる立場にあると判断いたしました。また、同氏は、東京証券取引所が規定する一般株主と利益相反の生じるおそれがある事項に該当せず、高い独立性を有し、一般投資家保護の観点から期待される経営陣から独立した監視を遂行できるものと判断し、独立役員に指定しております。

【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	1	0	3	社外取締役

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	なし
----------------------------	----

現在の体制を採用している理由

監査等委員のうち、社外取締役1名が常勤しているため、監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人は置いておりません。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、会計監査人と定期的に情報や意見交換の実施並びに監査結果の報告を受けるほか、適宜会計監査人による監査に立ち会うなど、連携の強化を図っております。内部監査部門、監査等委員会、会計監査人は、定期的な会合を含め、必要に応じ情報交換を行うことで相互の連携を高めております。

【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	2 名
---------	-----

その他独立役員に関する事項

当社は独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

【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

現時点では取締役のインセンティブ付与に関する施策は実施しておりませんが、将来的に導入が有用であると判断した場合に備え、各種インセンティブについて情報収集を行ってまいります。

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	更新
--------------	----

2025年5月期
取締役（監査等委員を除く。）に対する報酬等の総額 199,214千円（6名）
社外役員に対する報酬等の総額 20,131千円（3名）

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、取締役（監査等委員である取締役を除く。以下、「取締役」という。）の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を取締役会で決議しており、その概要は以下のとおりとなります。

1. 当社取締役の報酬等は、月ごとに支払う基本報酬である固定報酬及び退任時に支払う退職慰労金のみで構成されております。
2. 各取締役の固定報酬案は、会社の業績、各個人の業績評価等を勘案して、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で社長執行役員と常務執行役員管理本部長が役員報酬規程及び役員報酬内規に基づき報酬額案を作成し、独立社外取締役が構成員である監査等委員会に報告します。
3. 各取締役の固定報酬の決定は、監査等委員会の意見を踏まえ取締役会で行います。
4. 退職慰労金については、株主総会の決議に従い取締役会で決定します。

[社外取締役のサポート体制]

監査等委員会がその職務を補助すべき従業員を置くことを求めた場合には、随時当社の従業員の中から適任者を配置することとしております。

[代表取締役社長等を退任した者の状況]

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等					
氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
金森 勤	名誉会長	・経営に関するアドバイス ・公益団体等での活動	常勤 報酬有	2006/12/08	1年(再任可)

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	1名
--------------------------	----

その他の事項
名誉会長については、定款の定めに基づき取締役会決議により設置しております。 名誉会長を選任する際には、社内規程に基づき取締役会で決議を行っております。 名誉会長は、当社の経営のいかなる意思決定にも関与しておりません。

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) 更新

当社は、取締役会及び監査等委員会を設置しているほか、企業価値向上のため経営会議、コンプライアンス委員会、リスク管理委員会を設置しております。また、経営の意思決定及び監督機能と業務執行機能の分離を志向し、業務執行の機動性を高め、経営環境の変化に迅速かつ柔軟に対応できるようにするため、執行役員制度を導入しております。

1. 取締役会
当社の取締役会は取締役(監査等委員である取締役を除く。)6名及び監査等委員である取締役3名で構成され、定時取締役会が原則として毎月1回開催されるほか、必要に応じて臨時取締役会が開催され、経営に関する重要事項や業務執行の決定を行うほか、取締役(監査等委員である取締役を除く。)が業務執行状況やリスク状況の報告を定期的に行っております。
2. 監査等委員会
当社の監査等委員会は社外取締役である3名の監査等委員で構成され、原則として毎月1回開催されるほか、必要に応じて臨時に開催され、取締役の職務執行に関して適法性及び妥当性の観点から、監査及び監督を行っております。なお、公認会計士及び弁護士をそれぞれ1名選任し、専門的視点の強化を図っております。
監査等委員会監査は、監査等委員会が定めた監査の基本方針、監査計画等に基づき実施しております。
3. 経営会議
経営会議は、原則として毎週1回開催し、会社の発展に寄与することを目的としております。必要に応じて議長が構成員以外の者を出席させ、業務執行状況等について報告させるなど、会社の経営全般に関する議題等について活発に意見交換を行っております。また、取締役会に提出する議案の審議なども行っております。
4. コンプライアンス委員会・リスク管理委員会
当社は、コンプライアンスの取扱いを定め、当社グループにおけるコンプライアンスの徹底と社会的な信用の向上を図ることを目的としてコンプライアンス規程を制定し、社長執行役員を委員長とするコンプライアンス委員会を設置しております。
コンプライアンス委員会は、コンプライアンス規程等の制定及び改廃に関する取締役会への付議、施行にあたり必要となるガイドライン・マニュアル等の作成及び通知並びにコンプライアンス教育の計画、管理、実施の決定及び見直し等を半期に1回定期的に行うこととしております。
また、当社グループが認識するリスクを包括的に定義し、それらのリスク管理に関する基本的な方針及び方法を明確にし、リスク管理活動の適切な運営を行いつつ、経営の健全化をはかり、社会的信用の昂揚に資することを目的としてリスク管理規程を制定し、社長執行役員を委員長とするリスク管理委員会を設置しております。
リスク管理委員会は、リスク管理方針の策定と見直し、各部門のリスク評価・集約結果の審議、リスク管理の進捗状況の評価、全社で対応するリスクの対策の立案等を半期に1回定期的に行うこととしております。

(内部監査及び監査等委員会監査の状況)

内部監査は、社長執行役員直属の内部監査室員1名が担当し、内部監査計画に則って、業務の運営、財産の運用状況及び保全状況が、法令・定款・諸規程等に準拠しているか、経営方針に基づいて効率的かつ安全に実施されているか等を検証並びに評価及び問題点の改善方法の提言を行っております。

監査等委員会による監査は、監査等委員3名が行っております。全監査等委員は、取締役会・監査等委員会に出席し、監査等委員会規程・監査等委員会監査等基準に則って、取締役の業務執行状況・コンプライアンス・リスク管理等を含む内部統制システムの構築・運用状況の監査を行っております。常勤の監査等委員は、経営会議その他重要な会議への出席、諸会議議事録・稟議書類・各種報告書類等の閲覧、取締役及び社員から受領した報告内容の検証、業務及び財産の状況に関する調査等を行い、その結果については監査等委員会で報告しております。

内部監査と監査等委員会監査の連携については、内部監査部門による監査結果の監査等委員会への定期的な報告及び意見交換など、監査主体としての独立性を維持しつつ、監査の効率性・実効性を高めております。また、監査等委員会は、会計監査人と定期的に情報や意見交換の実施並びに監査結果の報告を受けるほか、適宜会計監査人による監査に立ち会うなど、連携の強化を図っております。内部監査部門、監査等委員、会計監査人は、定期的な会合を含め、必要に応じ情報交換を行うことで相互の連携を高めております。

(会計監査の状況)
2025年5月期
業務を執行した公認会計士の氏名
指定有限責任社員 業務執行社員 伊藤達治
指定有限責任社員 業務執行社員 細井怜
監査業務に係る補助者の構成
公認会計士 6名
その他 15名

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

当社は、監査等委員会制度を採用し、常勤の監査等委員である取締役による日常的な監視・監査のほか、社外取締役3名で構成される監査等委員会が会計監査人及び内部監査部門と連携して、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の職務の執行を監査する体制としております。この体制により適正なコーポレート・ガバナンスが確保できているものと考えていることから、現状の体制を採用しております。

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

	補足説明
集中日を回避した株主総会の設定	当社の株主総会は8月としております。
電磁的方法による議決権の行使	議決権行使に関する株主の利便性を勘案し、インターネットを用いた議決権行使の方法を採用しております。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	本決算発表後、決算説明会を開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	ホームページにIRサイトを設け、決算短信、その他適時開示資料、会社説明会資料等の資料を掲載しております。	
IRに関する部署（担当者）の設置	社長執行役員をIR担当役員とし、直轄部署である経営企画室をIRに関する担当部署としております。	

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	「コンプライアンスマニュアル」に遵守すべき行動規範を定めております。

環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、社会を構成する一員として様々なステークホルダーとの協働を重視しております。環境保全活動、CSRに関しては、以下のとおり取組みを行っております。 ①地球環境の保全 (1)フードロス ・在庫管理システムによる適正在庫管理の実施やマニュアルに基づく賞味期限管理の実施など (2)省エネルギー ・太陽光で発電した電力の自家消費やLED照明、蓋付冷凍ショーケース等の省エネ設備の導入など ②地域・社会への貢献 ・こども食堂への食材提供や給食センターと連携した学校への食育授業の協力など ③安全・安心な食の提供 ・HACCPに基づく衛生管理の実施やマニュアルに基づく賞味期限管理・品質管理の実施など ④多様な人材の活躍 (1)人材育成・教育 ・積極的な採用活動の展開や事業部門に応じた教育研修の実施など (2)労働安全衛生・ダイバーシティ・インクルージョン・ワークライフバランス ・時間外労働発生状況の管理及び情報発信、健康診断の実施、ストレスチェックの実施、介護・育児支援、職場復帰支援など ⑤経営基盤の強化 ・コーポレートガバナンス・コードへの対応、リスクマネジメント体制の強化、コンプライアンス教育の充実化など 詳細及びその他の取組みについては、当社ホームページをご参照ください。 https://www.oomitsu.com/company/esg.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	当社ホームページにて、IR情報等により各種情報の発信に取り組んでまいります。

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

内部統制システムの整備の状況

当社は、取締役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その他会社の業務の適正を確保するための体制を整備するため、内部統制システムの整備に関する基本方針を以下のとおり定めております。

1. 取締役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

会社の業務執行が全体として適正かつ健全に行われることを確保するため、取締役会はコーポレート・ガバナンスを一層強化する観点から、当社としての有効なリスク管理体制、実効性のある内部統制システム及びコンプライアンス体制の確立に努めております。

監査等委員会が行うリスク管理体制、内部統制システム及びコンプライアンス体制の有効性などに関する監査報告に基づき、問題の早期発見とその是正に努めております。

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

取締役会及び経営会議は社内規程に基づき、議事録（電磁的記録を含む）を作成し、少なくとも10年間はこれを適切に保存、管理しております。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

全社的リスク管理体制の確立に努め、事業運営上のリスク管理については、担当部門ごとにリスクチェックを行っております。

不測の事態が発生した場合には、社長執行役員を委員長とする委員会を設置し、迅速に対応を検討し、損失の拡大を最小限にとどめることに努めております。

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

毎月1回招集する定時取締役会、必要に応じて臨時招集する臨時取締役会のほか、取締役が職務の執行を妥当かつ効率的に行うための基礎となる経営判断を迅速に行うため、毎週1回経営会議を開催し、取締役会に提出する議案のほか、会社の経営全般に関する重要な事項及び法令等に基づいて必要とされる事項の審議及び意思決定を行っております。

5. 従業員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

コンプライアンス体制の確立に努めるとともに、その実効性の確保に努めております。

内部監査室による内部監査により、不備があれば是正しております。

6. 会社並びにその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

(1) 子会社の取締役等の職務の執行に係る報告の体制

当社グループ全体での内部統制強化の観点から、グループ会社に役員を派遣し、グループ会社の取締役会にて業務執行及び事業状況の報告を受けております。また、グループ会社管理規程に基づきグループ会社の取締役会承認事項が事前に当社の経営会議に報告されております。

(2) 子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社グループのリスク管理を担当するリスク管理委員会を設置し、当社グループ全体のリスクマネジメント推進にかかわる課題・対応策を審議し、当社グループ全体のリスクを網羅的・統括的に管理しております。

(3) 子会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われていることを確保するための体制

当社は、グループ会社の自主性を尊重しつつ、当社グループ経営の適正を確保するため、グループ会社管理規程に基づき、所管部門が指導を行うとともに、当社取締役等を派遣し、業務執行の監督及び監査を行っております。

(4) 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

当社は、グループ会社がコンプライアンスに関する規程を制定、改定する際に指導、助言を行っております。また、グループ会社を含めた全従業員にコンプライアンスマニュアルを配布し、遵守を徹底させております。
内部監査室は、グループ会社を内部監査の対象としております。

7. 監査等委員会がその職務を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事項
監査等委員会の職務を補助するため、監査等委員会から求めがあるときは、随時当社の従業員の中から適任者を配置しております。
8. 前号の従業員の取締役からの独立性に関する事項及び監査等委員会からの指示の実効性の確保に関する事項
前号の監査等委員会の職務を補助する従業員にかかわる人事異動、人事考課、処罰等の決定については、事前に監査等委員会の承認を得ることとしております。
監査等委員会より監査業務に必要な命令を受けた従業員は、その命令に関して取締役から指揮命令を受けないものとしております。
9. 当社及びグループ会社の取締役、監査役及び従業員が当社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
代表取締役及び業務執行取締役は、取締役会規程の定めに従い、会社の業務執行の状況その他必要な情報を取締役会において報告又は説明しております。
取締役及び従業員が会社の信用又は業績について重大な被害を及ぼす事項又はその恐れのある事項を発見した場合にあっては、監査等委員会に対し速やかに当該事項を報告するものとしております。
監査等委員会は、職務の執行にあたり必要となる事項について、取締役及び従業員に対して随時その報告を求めることができ、当該報告を求められた者は速やかに当該報告を行うものとしております。
10. 監査等委員会へ報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制
当社は、当該報告をした通報者に対する不利益な扱いを禁止し、その旨を内部通報に関する規程に明記しております。
11. 監査等委員の職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項
当社は、監査等委員がその職務の執行に関して費用の前払等を請求したときは、当該費用等が職務執行に必要ないと認められる場合を除き、当該費用等を負担し、速やかに処理しております。
12. 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
監査の実効性を確保するため、監査等委員会が取締役、従業員、内部監査室及び監査法人との間で積極的な意見及び情報の交換をできるようにするための体制及び必要に応じ弁護士、公認会計士などの助言を受けることができる体制を整備しております。

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

反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方として、当社は、反社会的勢力と一切の関係を断絶することを基本方針とし、コンプライアンス規程の制定、コンプライアンス委員会の設置を行い、コンプライアンスを経営方針として定め、コンプライアンス体制の確立に努めております。
反社会的勢力排除に向けた整備状況として、コンプライアンスマニュアルには、「反社会的勢力との関係断絶」の項目を設け、当社に属する全ての従業員に配布し啓蒙活動を行っており、全従業員が署名したコンプライアンス遵守の宣誓書を回収しております。

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	
――	

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

1. 当社の会社情報の適時開示の基本方針について
適時開示の基本原則は、(1) 透明性 (事実に即した情報を開示すること)、(2) 機密性の確保と開示の適時性 (機密情報の機密性確保と、適時・適切に開示すること)、(3) 関連法令及び規則の遵守 (「金融商品取引法」等の関連法令、東京証券取引所の定める「上場有価証券の発行者の会社情報の適時開示等に関する規則」等を遵守すること)、(4) 公正性 (さまざまなステークホルダーに対し、情報が公正に伝播されるように開示すること)、であると考えております。
重要事実については、内部取引防止に関する規定において列挙し、適時開示の対象とすべき事実を明文化しております。
また、管理本部長を情報取扱責任者として任命し、情報取扱責任者を中心として、情報の集約化と情報の一元管理を徹底させております。情報取扱責任者は、決定事実、発生事実、決算情報について、その重要性を判断するとともに、所定の開示プロセスにしたがって、タイムリーディスクロージャーに留意してまいります。
2. 社内体制について
- (1) 適時開示のための社内体制
適時開示に係る社内体制等は以下のとおりです。
- ・ 情報取扱責任者 管理本部長
 - ・ 情報開示の主管部署 経理部
- (2) 会社情報の適時開示について

会社情報の開示に際し、その内容により以下の体制をとってまいります。

・決定事実について

重要な決定事項については、情報取扱責任者に報告され、取締役会において適時開示の重要性の判断及び情報開示の要否検討を行い、取締役会の承認後、情報取扱責任者が開示を行ってまいります。

・発生事実について

各部門等において発生した事実については、速やかに情報取扱責任者及び取締役会に報告され、適時開示の重要性の判断及び情報開示の要否検討を行い、社長執行役員もしくは取締役会の承認後、情報取扱責任者が開示を行ってまいります。

・決算情報について

経理部において作成された財務諸表及び決算情報は、情報取扱責任者に報告され、取締役会の承認後、適時開示を行ってまいります。

【コーポレート・ガバナンス体制：模式図】

