

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

当社グループは、「志の高い信頼の経営」を通じて持続可能で豊かな社会の実現に貢献する。」という経営理念の下、コンプライアンスを徹底し、会社の持続的な成長を図るとともに、全てのステークホルダーから信頼されるスーパーマーケットグループとして社会に貢献いたします。

このため、当社グループは、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定の実現に向け、コーポレートガバナンス基本方針を定め、これに基づきコーポレートガバナンスの充実に継続的に取り組んでまいります。

また、コーポレートガバナンス充実のための組織として、指名・報酬諮問委員会、内部統制システム統括委員会、サステナビリティ推進委員会、総合リスク管理委員会を設け、各委員会の目的を果たすために活発な議論、施策の検討・決定を行い、その内容については、取締役会にて審議されております。

指名・報酬諮問委員会は、取締役及び執行役員の指名、並びに報酬等に係る事項に関する取締役会の諮問機関として、内部統制システム統括委員会は、内部統制の適正な履行について検討し、協議結果を取締役に報告及び提案する機関として、サステナビリティ推進委員会は、サステナビリティの適切な推進について検討し、協議結果を取締役に報告及び提案する機関として、総合リスク管理委員会は、当社グループの事業遂行に関連した諸リスクについて検討し、協議結果を取締役に報告及び提案する機関として、それぞれ設置しております。

【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】

1. 補充原則4-3-2 CEOを解任するための手続き
代表取締役及び役付取締役の選解任は、取締役会からの諮問に基づき、指名・報酬諮問委員会において審議のうえ答申され取締役会付議事項としていること、会社の業績等の評価も取締役会にて実施していることから、CEOに限定した手続きは定めておりません。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

1. 補充原則1-2-4 招集通知の英訳、補充原則3-1-2 英語での情報の開示・提供
海外に向けた情報発信の観点から、株主総会招集通知、決算短信、決算参考資料、決算説明会資料について英語版を作成し、情報の開示・提供を行っております。また、機関投資家向けに議決権電子行使プラットフォームを利用可能としております。
2. 原則1-4 政策保有株式
 - a 政策保有株式に関する方針
当社は、取引先と取引関係を維持・発展させることを目的に、経済合理性も勘案して、上場株式を取得・保有する場合がありますが、保有する場合でも必要最低限の保有としております。また、保有する株式については、その保有意義・効果を定期的に検証し、検証結果を踏まえて保有継続の是非を判断いたします。
保有継続是非の判断の結果、保有意義・効果が乏しく、かつ経済合理性に欠けると判断した株式については売却等を検討いたします。
 - b 政策保有株式に係る検証の内容
現在保有している政策保有株式は、取締役会において保有意義・効果及び経済合理性の観点から検証を行い、保有意義・効果の薄れた株式については売却を進めてまいります。
 - c 政策保有株式に係る議決権行使基準
保有株式の議決権は、発行会社の経営状況、経営戦略等を総合的に勘案して、発行会社の企業価値向上を阻害するものではないかどうかを判断して行使いたします。
3. 原則1-7 関連当事者間の取引
取締役や主要株主等の関連当事者との取引にあたっては、社会的通念上普遍的な取引を除き、当該取引が当社及び当社株主の共同の利益を損なうことのないよう、取締役会の承認を要するものとします。
4. 原則2-1、原則2-2、補充原則2-3-1、補充原則4-2-2
当社は、サステナビリティを巡る課題への対応が、リスクの減少のみならず収益機会にもつながることを認識し、中長期的な企業価値向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取組み、取締役会等で議論してまいります。また、取締役会の下にサステナビリティ推進委員会を設置し、取締役会が主体となって取組む体制としております。
「サステナビリティを巡る課題への取組」、「企業の中核人財における多様性の確保」、「株主を含むステークホルダーとの対話」、「取締役会の機能発揮」について、より一層進化させるため、当社の経営の基本となる価値観、考え方、存在意義を示している「経営理念」と、この理念に基づく「ライフ行動基準」、「環境方針」、「調達方針」について、これらの要素を取り入れた新しい内容に2021年12月17日の取締役会で改定いたしました。「経営理念」、「ライフ行動基準」、「環境方針」、「調達方針」は次の当社ウェブサイトに掲載しておりますので、ご参照ください。
(経営理念)
<http://www.lifecorp.jp/company/info/policy.html>
(ライフ行動基準)
<http://www.lifecorp.jp/company/info/policy.html>
(環境方針)

<http://www.lifecorp.jp/company/sustainability/environment.html>
(調達方針)
<http://www.lifecorp.jp/company/info/policy.html>

社会・環境問題の対応事例

a 「BIO-RAL(ビオラル)」事業の育成・拡大

当社では、健康志向への対応だけでなく、SDGsの達成にも繋がるサステナブルなブランドとして「BIO-RAL(ビオラル)」事業を育成・拡大しております。「BIO-RAL(ビオラル)」とは「素敵なナチュラルライフスタイルを通じて、心も身体も健康で美しく豊かな毎日をご過ごしてもらいたいと願うスーパーマーケット」をコンセプトに「オーガニック、ローカル、ヘルシー、サステナビリティ」を意識した業態であり、商品ブランドです。

現在、BIO-RAL(ビオラル)は近畿圏で2店舗、首都圏で3店舗を展開、多くの店舗でBIO-RAL(ビオラル)コーナーを併設するとともに、当社プライベートブランド「BIO-RAL(ビオラル)」商品は190を超えるアイテムを店舗やネットスーパーにて販売しております。

b 環境問題への対応

2022年度出店計画の豊洲店は、省エネルギーを実現した建物として当社初となるZEB(Net Zero Energy Building)認証を2021年9月に取得しており、CO2の排出抑制に取組みます。同様に(仮称)横浜花之木町店においてもZEB認証を取得予定です。また、近畿圏天保山プロセスセンターにバイオガス発電設備を2022年2月に新設し、プロセスセンターで排出される食品残さを利用することで「食品リサイクル+再生可能エネルギー発電」(食品廃棄物削減量 年間約4,380トン、発電量 年間約70万kwh)に取組んでおります。

その他、2022年4月から東京本社、大阪本社及び隣接するセントラルスクエア西宮原店で使用している電力を全て再生可能エネルギー由来の電力で調達する(CO2削減量 年間約1,300トン)とともに太陽光発電設備を15店舗・1プロセスセンターにおいて導入して発電(発電量 年間約140万kwh)に取組み、LED照明への切り替えによる照明機器の省電力化や冷蔵設備の脱フロン化も進めております。

5. 補充原則2-4-1 企業の中核人材における多様性の確保、補充原則3-1-3 サステナビリティについての取組の開示<人的資本への投資>、<知的財産への投資>

[人的資本への投資、人材戦略]

当社グループは、「第六次中期経営計画」において、当社グループがめざすべき姿を『ライフらしさ宣言』として明文化し、当該宣言を実現するために「人への投資」「お店への投資」「商品への投資」「ネットスーパー戦略」「カード戦略」等のアクションプランを定めて「ライフブランド」を確立することとしております。特に「人への投資」においては、全ての従業員が持てる力を発揮することができることも時間と心に余裕があり、多様な人材が活躍し、従業員がやりがいを持って働くことのできる会社をめざし、各種取組を行っております。

人材育成方針と社内環境整備方針、その状況

1. 採用方針

当社の経営理念を共有できる有能な人材確保のため、新卒採用を中心に、様々な経験、スキル、資格を有し、即戦力となる中途採用も積極的にを行い、多様性のある組織集団をめざしております。

2. 多様な人材が活躍できる環境整備

年齢、性別、国籍、障がいの有無等に関係なく、全ての従業員が持てる能力を發揮し、活躍できる職場環境の構築をめざしております。

- 店舗運営の中心となるパートタイマーについては、熟練度に応じた等級・昇給制度、部門でのリーダーへの任命制度、社員への登用制度の導入
- 女性の活躍を推進するための各種施策の実施。詳しくは、本報告書の「3.3.ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 その他【ダイバーシティ推進】」をご参照ください。
- 社内公募制の導入による自らチャレンジする環境の構築
- 将来の経営層を担う人材の開発のために、選抜した幹部社員を中心とした、社長による経営塾の開催

3. 人材育成方針

自ら考え行動する人材の育成を主眼とし、従業員の向上心に応え、成長を支える教育制度の実現と質の高い教育を従業員に提供し、様々な知識や経験をもった人材が自律的に学び、成長できる環境を創ります。

多様性の確保についての考え方

当社グループは、性別や国籍、年齢等の多様性が確保され、それぞれの人材が持つ能力・知識が發揮できる環境を備えた「多様な人材を活かす会社」の実現をめざし、取組んでおります。

この取組の実現を推進する組織として、「ダイバーシティ推進室」を設置しております。

女性の活躍推進については2012年より「女性活躍推進プロジェクト」をスタートさせ、女性管理職比率の目標値も設定して進めております。

詳しくは、本報告書の「3.3.ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 その他【ダイバーシティ推進】」をご参照ください。

中途人材の採用については、積極的に実施しております。具体的には、店舗での運営業務をはじめとして、プロセスセンターでの商品開発、店舗建築の設計、新規出店物件の開発、公認会計士・税理士等の資格取得者等の専門能力を有する多様な人材を、年齢、性別等に関係なく採用しております。当社では、中途採用者の人数も多く、従前から新卒採用者、中途採用者の区別なく能力本位で管理職への登用を行ってきた結果、中途採用者管理職数、中途採用者管理職比率ともに十分な数と比率となっているため、目標は定めておりません。

また、首都圏・近畿圏の2大都市圏を営業エリアとする国内スーパーマーケットという当社の事業形態から、特に外国人の管理職数目標は定めておりません。

なお、外国人人材の活躍については、プロセスセンター、一部店舗において外国人技能実習生の受け入れを行い、2022年2月末現在で331名の外国人技能実習生が研修を受け、54名の特定技能外国人がプロセスセンターで就労しております。

女性管理職、中途採用者管理職任命状況

・女性管理職数(時間管理者含む)

2021年度実績:146人(構成比8.7%)、2022年度(目標):160人(構成比10.0%)

・女性店長・課長職以上

2021年度実績:25人(構成比4.4%)

・中途採用者管理職数(時間管理者含む)

2021年度実績:469人(構成比29.9%)

・中途採用者店長・課長職以上

2021年度実績:151人(構成比27.4%)

健康経営

当社グループは、従業員の健康を重要な経営資源と捉え、健康管理、安全管理に重点を置いた取組を推進し、健康維持増進につなげます。具体的な取組は、以下のとおりです。

- 定期健診、ストレスチェックの実施による体調、メンタル不調の未然防止

- b. ライフ健康保険組合と共同での「特定保健指導」の実施
- c. 健康やメンタルの不安に対して対応する「産業医のカウンセリング窓口」、ライフ健康保険組合と共同での「こころからだの相談窓口」の設置
- d. 「ハラスメント相談窓口」の設置
- e. どこでも、いつでも仕事ができるテレワーク環境の提供

【知的財産への投資】

当社事業の性質上、特許等への知的財産への投資は限定的であります。他方で、お客様へのアプローチやルーチン業務をシステム化するなどのデジタル技術に係る資産に積極的に投資し、具体的にはお客様一人ひとりにワンツウワンマーケティングを実施する独自のシステムや、AI技術を使用した発注システム、カートPOSの実験導入等、戦略的な投資を行っております。

- 6. 補充原則2-5-1 経営陣から独立した内部通報窓口
内部通報窓口(社内窓口:コンプライアンス部、人事部)に加え、2022年6月1日から内部通報窓口(社外窓口:弁護士事務所)を設置しております。
- 7. 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
当社の企業年金の運用は、企業年金基金、労働組合及び当社財務部門(担当取締役含む。)の三者で構成する年金資産運用委員会において定期的に運用状況を確認するとともに今後の運用方針を協議し、その結果を取締役に報告しております。
財務部門においては資金の運用及び調達を担当する人財を計画的に育成しておりますが、当該人財育成の対象には企業年金基金の運用担当要員も含まれております。また、企業年金基金の運用担当要員は財務部門経験者を充てております。
なお、利益相反の管理につきましては、前述の企業年金基金の運用方針及び運用状況の取締役会報告により、取締役会においてチェックしております。
- 8. 原則3-1(i) 経営理念、経営戦略・経営計画
 - a 経営理念
当社グループは、「『志の高い信頼の経営』を通じて持続可能で豊かな社会の実現に貢献する。」という経営理念の下、コンプライアンスを徹底し、会社の持続的な成長を図るとともに、全てのステークホルダーから信頼されるスーパーマーケットグループとして社会に貢献することをめざしており、具体的な行動指針として「ライフ行動基準」を定めております。
「ライフ行動基準」は次の当社ウェブサイトに掲載しておりますので、ご参照ください。
<http://www.lifecorp.jp/company/info/policy.html>
 - b 経営戦略・経営計画
当社グループは、2018年度から2021年度を対象としてスタートした「第六次中期経営計画」について、コロナ禍で積み残し課題もあるため1年延長し2022年度を総仕上げの年度として取組んでおります。「第六次中期経営計画」においては、当社グループがめざすべき姿を「ライフらしき宣言」として明文化し、当該宣言を実現するために「人への投資」「お店への投資」「商品への投資」「ネットスーパー戦略」「カード戦略」等のアクションプランを定めて、「ライフブランド」を確立することとしております。
中期計画のサマリーについては、次の当社ウェブサイトに掲載してある「第六次中期経営計画」をご参照ください。
<http://www.lifecorp.jp/company/info/strategy/concept.html>
- 9. 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
当社は、本報告書の「1. 基本的な考え方」に基づき、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を実現するためのコーポレート・ガバナンスの充実に継続的に取組んでいくことを基本方針と定め、具体的な方針や取組を規定しております。これらの詳細につきましては、本報告書の各項目をご参照ください。
- 10. 原則3-1(iii) 取締役・監査役の報酬決定方針・手続き
役員報酬につきましては、本報告書の「11. [取締役報酬関係]報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。
- 11. 原則3-1(iv) 取締役会が経営幹部の選解任と取締役の指名を行うにあたっての方針と手続き
役員候補者の指名方針・手続きにつきましては、本報告書の「11. 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)(2)」をご参照ください。取締役の選解任及び取締役以外の経営幹部の選解任は、取締役会の諮問機関である指名・報酬諮問委員会の審議を踏まえ、社内規定に基づき、取締役会での協議を経て決定することとしております。
- 12. 原則3-1(v) 経営陣幹部・取締役・監査役候補者の選解任・指名理由
取締役候補者の指名理由につきましては、次の当社ウェブサイトに掲載してある「第67回定時株主総会招集ご通知」をご参照ください。
http://www.lifecorp.jp/vc-files/pdf/ir/general_meeting/67soukai1.pdf
- 13. 補充原則3-1-3 サステナビリティについての取組の開示
当社では、2022年5月にTCFD提言に賛同するとともに、気候変動に係るリスク及び収益機会が当社グループの事業活動や収益等に与える影響について、TCFD又はそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実に図るよう検討を行い、「TCFD提言に沿った情報開示」について、次の当社のウェブサイトに掲載しておりますので、ご参照ください。
<http://www.lifecorp.jp/company/sustainability/environment/tcdf.html>
また、当社グループは、サステナビリティについての取組を始めとした非財務情報をより一層適切に開示するため、2022年度中に「統合報告書」を発行し、同報告書においても気候変動に係るリスク及び収益機会等の開示を行う予定です。
- 14. 補充原則4-1-1 経営陣に対する委任の範囲
取締役会の役割と経営陣に対する委任の範囲につきましては、本報告書の「IV 1.5 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体制」をご参照ください。
- 15. 補充原則4-2-1 業績連動報酬等
本報告書「11. [インセンティブ関係]」をご参照ください。
- 16. 原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質
社外役員の独立性判断基準につきましては、本報告書の「11. [独立役員関係]その他独立役員に関する事項」をご参照ください。

17. 補充原則4-10-1 任意の仕組みの活用
取締役会の諮問機関である「指名・報酬諮問委員会」の詳細につきましては、本報告書の「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」に記載の「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」をご参照ください。
また、指名につきましては、本報告書の「II 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)(2)」を、報酬につきましては、「II 1. 機関構成・組織運営等に係る事項[取締役報酬関係]」をそれぞれご参照ください。
18. 補充原則4-11-1 取締役会の構成
取締役会の構成につきましては、本報告書の「II 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)(1)」をご参照ください。
当社は、各取締役の専門性と経験等を一覧化したスキルマトリックスを第67回定時株主総会招集通知に掲載しております。次の当社ウェブサイトに掲載してある「第67回定時株主総会招集ご通知」をご参照ください。
http://www.lifecorp.jp/vc-files/pdf/ir/general_meeting/66soukai2.pdf
なお、当社の独立社外取締役に、他社での経営経験を有する者を含んでおります。
19. 補充原則4-11-2 取締役・監査役の上場会社の役員との兼任状況
当社の取締役・監査役は他の上場会社の役員を兼任していません。
20. 補充原則4-11-3 取締役会の実効性評価
当社の取締役会においては、取締役会の運営の実効性について、毎年1回、自己分析・評価を行うこととしており、2021年度からは第三者機関の関与・助言を得て取締役会の実効性評価を行っております。現在の取締役会の運営に関しましては、実効性のあるものと評価しております。
21. 補充原則4-14-2 取締役・監査役のトレーニング
当社の取締役及び監査役に対しては、その責務を果たすために必要な情報の提供や、必要な知識の習得及び外部専門家の活用等の機会を提供しており、そのために必要な費用の負担を行っています。
22. 原則5-1 株主との対話方針
当社は、株主との建設的な対話実現のため、次のとおり方針を定めております。
a 株主との対話充実のため、株主構造の把握に努めるものとする。
b 株主との建設的な対話を実現するため、次のとおり取組体制を整備する。
(a) 株主との対話の窓口はIR部とし、IR担当役員を統括者とする。実際の対話の対応者については、株主との対話の主な関心事項も踏まえ、例えば、IR部、IR担当役員が行うことを基本とし、必要に応じて社外取締役を含む取締役又は監査役も対応する。
(b) IR部は、株主総会、決算説明会、経営計画説明会、その他のIR活動による対話を主な手段と位置づけ、情報発信の充実に努めるものとする。
(c) IR部は、株主との対話にあたって関係部署との連携を図り、株主と建設的な対話を実現するよう努めるものとする。
(d) 対話の際にはインサイダー情報にあたる情報の開示には十分に留意する。
(e) 株主との対話の内容については、その重要性や内容に応じて定期的に取締役会及び会社の幹部社員による定例会議に報告する。
23. 補充原則5-2-1 経営戦略や経営計画の策定・公表
中期経営計画の策定・公表にあたっては、自社クレジットカード事業を行う株式会社ライフフィナンシャルサービス等を含めたグループ全体としての方針を策定し、連結での計画を公表しております。
ただし、小売事業以外の事業は規模が小さいため、事業ポートフォリオの見直しを現時点で行う状況にはないものと認識しております。
なお、現在第六次中期経営計画を遂行しておりますが、コロナ禍で積み残し課題もあるため1年延長し2022年度を総仕上げの年度として取り組んでおります。2022年度の対外公表業績予想値は連結経常利益240億円、連結当期純利益155億円としています。また、資本効率性を検証するため、投下資本利益率(ROIC)を内部の管理指標として活用しております。
中期計画のサマリーについては、次の当社ウェブサイトに掲載してある「第六次中期経営計画」をご参照ください。
<http://www.lifecorp.jp/company/info/strategy/concept.html>

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(%)
三菱商事株式会社	10,562,500	22.49
清信興産株式会社	5,382,000	11.46
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	3,975,700	8.46
公益財団法人ライフスポーツ財団	3,229,200	6.87
ライフ共栄会	2,317,612	4.93
三井住友信託銀行株式会社	2,264,000	4.82
農林中央金庫	2,100,276	4.47
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	799,500	1.70
住友生命相互会社	737,000	1.56
清水 信次	697,300	1.48

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

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	2月
業種	小売業
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	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	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

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	25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	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4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		
成田恒一	他の会社の出身者													
矢矧晴彦	他の会社の出身者													
河野宏子	他の会社の出身者													
片山隆	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) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
----	------	--------------	-------

成田恒一	成田恒一氏は、当社の主要株主である三菱商事株式会社勤務の後、同社の子会社である株式会社アイ・ティ・フロンティアの代表者を経て、当該社の合併により2014年7月から2018年3月まで日本タタ・コンサルティング・サービス株式会社の代表取締役を務めておりました。当時、同社は三菱商事株式会社の持分法適用会社であるものの、Tata Consultancy Services Limitedが51%の株式を保有して実質的に支配する会社であり、また当社との取引はありません。(なお、同社は2019年度よりTata Consultancy Services Limitedが66%の株式を保有する会社となり、三菱商事株式会社の持分法適用会社から外れております)このため、当社及び一般株主との利益相反関係はなく、独立性を保持していると判断しております。 なお、同氏は1993年6月に、三菱商事株式会社から当社に出向し、取締役ストア事業本部長を務め、1995年5月に当社取締役を退任しております。	成田恒一氏は日本タタ・コンサルティング・サービス株式会社等において経営者としての実績を残し、また、ITソリューション業務における高い見識を有しており、社外取締役として当社経営への適切な助言と業務執行の監督により、企業価値の向上に貢献いただいていることから、同氏に継続してその役割を果たしていただくことを期待して選任いたしました。
矢矧晴彦	< 兼職の状況 > PwCコンサルティング合同会社 マネージングディレクター	矢矧晴彦氏はコンサルタント業務経験により小売業界、デジタルマーケティングに関する高い知見を有し、著作等による実績、見識は高く評価されており、社外取締役として当社経営への適切な助言と業務執行の監督等により企業価値の向上に貢献いただいていることから、同氏に継続してその役割を果たしていただくことを期待して選任いたしました。
河野宏子	< 兼職の状況 > 株式会社コーチ・エイ専門役員 エグゼクティブコーチ サッドラホールディングス株式会社 社外取締役(独立) 監査等委員	河野宏子氏は投資会社での業務経験並びに学校運営、人材開発会社での人材育成に関する実績、見識は高く評価されており、社外取締役として当社経営への適切な助言と業務執行の監督等により企業価値の向上に貢献いただいていることから、同氏に継続してその役割を果たしていただくことを期待して選任いたしました。
片山隆	片山隆氏は、株式会社寺岡精工の代表取締役社長等の職を務めておりましたが2017年10月に代表取締役社長を退任し、4年が経過しており、当社が定める「社外役員の独立性判断基準」の各事項に該当しないことを確認しております。 < 兼職の状況 > RTK-Design 代表	片山隆氏は株式会社寺岡精工等において経営者としての実績を残し、また、流通環境システム並びに海外流通業に関する高い見識を有しており、社外取締役として当社の経営に適切な助言及び業務執行の監督等に十分な役割を果たしていただくことを期待して選任いたしました。

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・報酬諮問委員会	3	0	1	1	0	1	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬諮問委員会	3	0	1	1	0	1	社外取締役

補足説明

取締役会の諮問機関として、指名・報酬諮問委員会を設置しております。本委員会は、指名委員会と報酬委員会の双方の機能を担っております。指名・報酬諮問委員会における「その他」の委員は、独立社外監査役です。
指名・報酬諮問委員会は、取締役会の決議により選定された3名の役員で構成し、その過半数を独立社外役員としております。また、審議の透明性と客観性を確保する観点から、委員長は独立社外取締役が務め、独立性を担保しております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	4名
監査役の数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社は、会計監査人である有限責任 あずさ監査法人と監査契約を結んでおり、会計監査を受けております。監査役と内部監査部署は会計監査人との間で都度意見の交換、情報の聴取等を行い、必要に応じて監査に立ち会うなど連携を保っております。内部監査及び財務報告の適切性に関する評価につきましては、内部監査部署が年間計画に基づき実施しております。監査役と内部監査部署は概ね四半期に1回の頻度で定期的に会合を開催し、内部監査計画及び内部監査の結果について意見交換を実施しております。また、個別の内部監査結果につきましては、監査実施の都度、常勤監査役に対して報告を実施することとなっております。

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
浜平純一	税理士													
真木光夫	弁護士													
宮竹直子	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) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
----	------	--------------	-------

浜平純一	税理士	浜平純一氏は、税理士としての財務及び会計に関する専門的知識及び高い見識により客観的な立場から意見を述べるなど経営の監視機能を有しているため。 同氏とは、監査役報酬のほか、当社の顧問税理士として顧問契約に基づく報酬を支払っておりますが、これは税務業務に関する助言、指導を求める対価として支払うもので、一般株主との利益相反関係にはなく、独立性を保持していると判断しております。
真木光夫	弁護士	真木光夫氏は、弁護士としての企業法務に関する専門的知識及び高い見識により客観的な立場から意見を述べるなど経営の監視機能を有しているため。 同氏とは、監査役報酬のほか、当社の顧問弁護士として顧問契約に基づく報酬を支払っておりますが、これは個別業務に関する当社のリスクについて、法律上の観点から相談を中心に助言を求める対価として支払うもので、一般株主との利益相反関係にはなく、独立性を保持していると判断しております。
宮竹直子	< 兼職の状況 > 株式会社感性労働研究所 代表取締役	宮竹直子氏は接客及び顧客サービスに関する業務経験が長く、また、株式会社ジェシービー・サービスでの代表取締役社長や、現在の株式会社感性労働研究所の代表取締役としての実績も高く評価されていることから、当社の業務を幅広い視点から監査する十分な見識を有しているため。 同氏は、当社の独立性判断基準及び東京証券取引所の定める独立性の要件を満たしており、当社及び一般株主との利益相反関係はなく独立性を保持していると判断しております。

【独立役員関係】

独立役員の数

7名

その他独立役員に関する事項

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。

〔当社における社外役員の独立性判断基準〕

以下の各号のいずれにも該当しない社外役員を独立役員として指定する。

- 現在及び過去10年間に於いて当社又は当社子会社の業務執行取締役、執行役員、支配人その他の使用人(以下、総称して「業務執行者」という。)であった者
- 議決権の10%以上を直接又は間接的に保有する当社株主
- 当社及び当社子会社が議決権の10%以上を直接又は間接的に保有している者
- 当社又は当社子会社を主要な取引先とする者(当該者の直近事業年度における当社及び当社子会社に対する売上高の合計額が、当該者の同事業年度における年間売上高の2%以上となる者をいう。)
- 当社又は当社子会社の主要な取引先である者(当社及び当社子会社の直近事業年度における当該者に対する年間売上高の合計額が同事業年度における当社の年間連結売上高の2%以上となる者又は直近事業年度末の当社の連結総資産の2%以上の金銭を融資している者をいう。)
- 当社又は当社子会社から年間100万円を超える寄付、助成金を受けている者
- 当社又は当社の子会社の業務執行者又は常勤監査役が他の会社の取締役又は監査役を兼任している場合において、当該他の会社の業務執行者又は常勤監査役である者
- 当社又は当社子会社の会計監査人である公認会計士もしくは監査法人の社員、パートナー又は従業員である者
- 当社及び当社の子会社から役員報酬以外に年間100万円以上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(当該財産を得ている者が、法人、組合等の団体である場合には、当社及び当社子会社の直近事業年度における当該者への支払額の合計額が当該団体の同事業年度の連結売上高の2%以上となる団体に属する者)
- 第2項から第6項において、当該者が法人である場合には当該者の親会社及び連結子会社それぞれの業務執行者
- 過去3年間に於いて第2項から第10項に該当する者
- 第1項から第11項に該当する者の二親等以内の近親者
なお、二親等以内の近親者を本項の対象とする場合の業務執行者とは、取締役(社外取締役を除く)、執行役員及び部長を指す
- 前各項目に該当しないものの、一般株主全体との間に恒常的に実質的な利益相反が生じるおそれがある等、独立性の観点から疑義のある者

【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

業績連動報酬の内容については、本報告書の「1.【取締役報酬関係】」をご参照下さい。

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

2021年度に社外役員を除く役員に対して支給した役員報酬は、取締役6名に対して総額221百万円、監査役1名に対して13百万円であります。また、社外役員に対しては、取締役及び監査役合わせて7名に62百万円を支給しております。

(注)1. 上記のほか、2019年5月23日開催の第64回定時株主総会決議に基づき、対象となる取締役6名に対する業績連動型株式報酬20百万円を費用計上しております。

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

【方針】

当社は、取締役の報酬については、透明性・客観性を高めるため、取締役会の諮問機関として半数以上が社外役員で構成される指名・報酬諮問委員会を設置しており、報酬水準、報酬の構成要素、業績連動指標、業績連動報酬の妥当性について検証を行っております。

指名・報酬諮問委員会のメンバーは、代表取締役、独立社外取締役、独立社外監査役で構成されております。指名・報酬諮問委員会のメンバーに独立社外監査役を選定している理由は、監査役会のメンバーからも取締役の指名、報酬に対する意見をもらい、より適切に取締役指名、役員報酬の決定を図るためであります。

取締役の報酬は、外部機関の調査結果を参考に業界水準及び同規模企業水準等を考慮し、下記の構成要素毎に会社業績及び個々の貢献度を報酬に適正に反映させることを基本方針としております。

また、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的として、業績連動報酬を導入しております。

なお社外取締役については、その役割と独立性の観点から(1)役割報酬のみで構成しております。

〔取締役報酬の構成要素〕

- (1) 役割報酬 : 取締役、社外取締役、代表取締役としての職責に対して支給する報酬(定額報酬)
- (2) 業務執行等報酬 : 業務執行者としての職責及び職務執行の結果に対して支給する報酬(職責に応じて設定した報酬ゾーンをベースに、個々の取締役の業務執行状況等に応じて決定)
- (3) 業績連動報酬 : 当社の経営目標である連結経常利益高及び経常利益率を目標数値として、毎期の目標達成度に応じて役位別に株式に換算されるポイントを各取締役に付与し、株式を交付(目標数値については、年度ごとに別途、取締役会で決定しており、経常利益高及び経常利益率の両方を達成することを条件にしております。)

〔業績連動報酬について〕

業績連動報酬については株主総会で決議された内容に基づき、取締役会が定めた取締役業績連動株式交付規程に従いポイントが交付され、退任時に累積ポイント数に相当する数の株式が交付される業績連動型株式報酬制度(以下、「本制度」という。)であります。

当該報酬に係る指標については、当社の経営目標である連結経常利益を目標数値としており、以下のとおり、毎期の目標達成度に応じて役位別に株式に換算されるポイントが、各取締役に付与されます。

付与されるポイントは、次の算式により算出される数としております(小数点以下切り捨て)。

付与ポイント = 役位別基礎ポイント(1) × 業績連動係数(2)

(1) 役位別基礎ポイント

役位	役位別基礎ポイント
取締役 会長	1,716ポイント
取締役 社長執行役員	2,439ポイント
取締役 専務執行役員	1,084ポイント
取締役 常務執行役員	767ポイント
取締役 上席執行役員	496ポイント

(2) 業績連動係数は、対応する評価対象期間に係る経常利益高及び経常利益率の目標(3) に対する達成度により、0.0 ~ 1.5の間で下記のとおり定めております。

経常利益達成度	業績連動係数
120%以上	1.5
100%以上120%未満	2.5 × 達成度 - 1.5
90%以上100%未満	6.0 × 達成度 - 5.0
90%未満	0.0

(3) 目標とする経常利益高及び経常利益率については、年度ごとに別途、取締役会で決定しております。また目標の達成については、経常利益高及び経常利益率の両方を達成することを条件にしております。

本制度は、毎事業年度の業績に応じた株式の交付に加えて、当社の株式価値と取締役報酬との連動性をより明確にし、取締役が株価の上昇によるメリットを享受するのみならず、株価下落リスクをも負担し、株価の変動による利益・リスクを株主の皆様と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的として導入したものです。

この前提のもと、連結経常利益を目標指標として選択した理由は、会社の経常の経営状況を向上するために適切な指標であるという判断から選択し、この経営目標を達成することが業績への高いモチベーションを維持することにつながるためであります。

【報酬決定のプロセスと役員報酬の限度額】

取締役の報酬の額の決定については、上記の基本方針及び株主総会で決議された報酬限度額に従い、指名・報酬諮問委員会において審議・評価し、その答申額での決定を取締役に代表取締役に一任する旨、決議しております。また、役員報酬限度額は以下ようになっております。

取締役 月額35百万円以内(2007年5月24日開催 第52回定時株主総会決議)

監査役 月額6百万円以内(2019年5月23日開催 第64回定時株主総会決議)

上記とは別枠で、業績連動株式報酬制度について、2019年5月23日開催の第64回定時株主総会で、当制度のために設定する信託の対象期間は、2020年2月末日で終了する事業年度から2024年2月末日で終了する事業年度までの5事業年度(対象期間は延長される場合があります。)、また拠出金額の上限は200百万円と決議しております。なお、本制度の支給対象となる役員は、社外取締役を除く取締役であります。

【監査役報酬】

監査役報酬は、株主総会で決定された報酬総額の範囲内において監査役の協議により決定し、当該決定の結果を取締役会へ報告することにしております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役は経営戦略会議他の当社の主要な会議に出席するとともに、個々の業務担当セクションからの適宜の報告により、その責務を果たすために必要な情報を収集できる体制となっております。また、社外取締役へは取締役会資料の事前説明を都度行っております。

社外監査役のサポート体制につきましては、本報告書の「 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) (4) 監査役及び内部監査の状況」をご参照ください。

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)

(1) 取締役会

取締役会を構成する取締役の数及び取締役会に出席する監査役の数は、実効性のある経営体制の確保及び専門性・多様性等のバランスに配慮したうえで、定款に定める範囲内で、実質的な議論が可能となる取締役、監査役の人数を決定する方針としております。

当該方針を踏まえ、取締役会は男性8名、女性1名の計9名の取締役で構成され、うち4名は社外取締役となっております。取締役会は原則月1回以上開催し、経営方針・経営戦略などの重要事項の意思決定を行い、業務担当取締役の業務執行の監督を含め、経営の監督を行っております。

(2) 指名

【方針】

当社は、取締役会において協議のうえ、指名・報酬諮問委員会の審議・答申を受けて、次の要件を充足する者を役員候補者に指名しております。現任の取締役が次の要件を充足しているかどうかについては、取締役会の実効性評価等の場において確認を行い、継続して取締役候補として指名するかどうかを判断しております。

また、候補者選定につきましては、当社の役員としてふさわしい人材を社内外を問わず広く登用することを基準としております。

【全ての役員に求められる要件】

- 「『志の高い信頼の経営』を通じて持続可能で豊かな社会の実現に貢献する。」という経営理念に深く共感できること
- 人格・品格に優れ、公明正大であること。豊富な知識と経験を有すること
- 社会的な責任・使命を理解し、当社の経営理念・行動基準に基づいた、公正かつ的確な経営管理及び事業運営を実施することができること

4. 外部環境の変化にも果敢に取組む対応力と客観的判断力、洞察力、先見性を有していること
5. 職務執行に影響を及ぼすような利害関係等を有していないこと

〔社内取締役求められる要件〕

1. 当社グループの業務に関する豊かな知識、経験、実績を有していること
2. 自己の経験分野のみならず、全社視点の下、業務執行、組織運営ができること

〔社外取締役に求められる要件〕

1. 企業経営、業界知識、財務・会計・金融、危機管理、内部統制、法令・法曹、行政、教育、人事、マーケティング、開発・投資、技術等の専門分野における豊富な経験を有していること
2. 客観的な経営の監督や判断、及び会社の持続的な成長に対する助言や支援ができること

〔監査役に求められる要件〕

法務、会計、税務、監査等の専門的な知識や経験を有すること

〔役員選定のプロセス〕

当社は取締役会の下にその諮問機関として、半数以上が社外役員で構成される指名・報酬諮問委員会を設置しております。

取締役候補者については、上記指名方針に基づき取締役会から指名・報酬諮問委員会に諮問し、同委員会からの答申内容を踏まえ、取締役会にて決定しております。

なお、監査役候補者は、監査役会の同意を得た後に、取締役会で指名しております。

(3) 報酬の決定

取締役の報酬決定につきましては、本報告書の「-1 取締役報酬関係」をご参照ください。

(4) 監査役及び内部監査

監査役は男性3名、女性1名の計4名で構成され、うち3名は社外監査役となっております。社外監査役は会計及び法律の専門家と当社の業務特性を勘案して顧客サービスに高い知見を有する者により構成しております。

監査役は、株主の負託を受けた独立の機関として、取締役の職務執行を監査することにより、当社グループの持続的な成長と企業価値の向上を確保し、社会的信頼に応える企業統治体制を確立することを監査方針としております。

監査役は本方針に沿って、事業所における業務運営状況の観察や稟議書・申請書の内容チェック等幅広い活動を行い、認識した課題等について取締役会等において監査役としての意見を述べております。また、監査役個々の役割分担による監査だけでなく、月1回以上開催する監査役会での意見交換を通じ、より効果的な監査を実施しております。

社外監査役へは取締役会資料の事前説明を都度行い、個々の業務担当セクションからの情報伝達に関しては、社内監査役(常勤)への随時報告を通じ、社外監査役へ伝えられる体制になっております。また、監査役の求めにより、監査役の補助をする従業員を設置することとしております。

内部監査の担当部署である内部監査室は13名で構成され、当社グループの業務運営が法令・社内規程等に基づき適正かつ合理的に行われているかどうかについて検討・評価し、業務全般に対して助言・勧告、支援を行うことをその方針としております。なお、内部監査室は社長に直属するとともに、取締役会及び監査役に対して報告する義務を負っております。

また内部監査室は、監査役と定期的にミーティングを行い、監査役からの助言も受けながら、監査業務を行っております。

(5) 責任限定契約

当社は社外取締役4名及び社外監査役3名との間で、会社法第427条第1項の定めに基づき、同法第423条第1項に定める責任を限定する契約を締結しております。当該契約に基づく責任の限度額は同法第425条第1項の最低責任限度額であります。

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

企業経営に関する専門知識を有する社外取締役を含む取締役により構成される取締役会の「経営戦略の立案」と「重要な業務執行の決定及び監督」、並びに企業法務、財務・会計に関する専門的知識及び高い見識を有する社外監査役を含む監査役による「監査」が、適正で効率的かつ実効性のある企業経営に必要と判断しております。なお、当社は取締役の任期を1年とすることで、取締役の職務執行の適切性の確保と株主の意向の適時の反映を担保しています。

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	当社の決算期は、2月末日であり、集中日に関する配慮は不要と考えております。
電磁的方法による議決権の行使	2021年5月総会より、電磁的方法による議決権の行使を導入しております。
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	2021年5月総会より、機関投資家向けに議決権電子行使プラットフォームを利用可能としております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知(案内・議案・事業報告)の英語版を作成し、当社ウェブサイトに掲載しております。
その他	当社の事業概況をより深く理解していただくため、プレゼンテーションソフトの活用によるビジュアル化を実施しております。 なお、招集通知につきましては、現在15営業日前を目途に発送しております。

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	代表取締役及びIR担当役員によるアナリスト・機関投資家向け決算説明会を年2回開催しております。また、四半期毎にIR部、IR担当役員を中心にアナリスト・機関投資家向けにスモールミーティングを開催するとともにIR部による個別の対応も適宜実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、決算参考資料、決算説明会資料、有価証券報告書、適時開示資料等を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営本部内にIR部を設置し、IRの充実に努めております。	

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	当社においては、経営理念に基づく行動規範として「ライフ行動基準」を定めて、これを全従業員へ配布・携帯させることでステークホルダーの立場を尊重した行動の周知徹底を図っております。ライフ行動基準につきましては、次の当社ウェブサイトをご参照ください。 http://www.lifecorp.jp/company/info/policy.html

<p>環境保全活動、CSR活動等の実施</p>	<p>○当社グループは、「志の高い信頼の経営」を通じて持続可能で豊かな社会の実現に貢献する。」という経営理念を掲げ、持続可能な社会の実現に向けて行動いたします。</p> <p>環境保全活動については、「ライフの環境方針」を定め、スーパーマーケットの立場から持続可能で豊かな社会の実現のために環境問題を考え、地域の皆様・お取引先様・従業員と協同し環境対策を進めていくこととしております。</p> <p>「ライフの環境方針」及び取組内容につきましては、次の当社ウェブサイトをご参照ください。</p> <p><ライフの環境方針> http://www.lifecorp.jp/company/sustainability/environment.html 商品の調達におきましても、持続可能な社会の実現に貢献できるよう「調達方針」を定め、「品質・安全性と健康」、「環境保全」、「人権・労働環境」等に配慮し「公正・公明かつ適正な取引」に努めることとしております。</p> <p>「調達方針」及び取組内容につきましては、次の当社ウェブサイトをご参照ください。</p> <p><調達方針> http://www.lifecorp.jp/company/info/policy.html 当社の活動内容につきましては「社会とのかかわり」、「環境への取組」、「お客様とのかかわり」の観点から、当社ホームページに掲載しております。次の当社ウェブサイトをご参照ください。</p> <p>http://www.lifecorp.jp/company/sustainability/environment.html また、2022年夏頃の予定で「統合報告書」の発行準備をしております。</p>
<p>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</p>	<p>経営理念に基づく企業行動規範である「ライフ行動基準」（「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」の項をご参照ください。）において、株主、投資家との建設的な対話を図り経営戦略や財務情報をはじめとする様々な企業情報を適時に開示するとともに、適切な広報活動を実施するという方針を定め、ステークホルダーに対する情報提供に努めております。</p>

【ダイバーシティ推進】

性別や国籍、障がいの有無に関係なく、多様な人材が持つ能力・知識が発揮できる環境をつくり、円滑なコミュニケーションや理解を深める研修を開催し、「ライフらしさ」の実現に取り組んでおります。また、個々人の悩みや問題の把握・解決のため専任の担当員が職場を巡回するとともに、ダイバーシティの取組み状況を共有するため、社内報として「ダイバーシティ通信」を発行しております。

1. 女性活躍推進

「多様な人材を活かす会社」として、女性が自身のキャリアプランに応じて活躍できる会社、女性が多様なキャリア形成や自主性を発揮できる会社の実現をめざし、次のとおり取り組んでおります。

2012年～社長の直轄取組として「女性活躍推進プロジェクト」をスタート

2013年～取組を具体化するため、女性活躍推進の専任部署である「スマイルサポート室」を設置

2019年～女性を含めた多様な人材が活躍できる会社をめざし「ダイバーシティ推進室」へ改称

女性活躍推進の目的

当社顧客の大多数を占める「女性」のニーズに従来以上に対応するため、また学歴・性別に関係なく能力・やる気の高い従業員がより大きな責務を果たしていく企業風土を確立するため。

具体的な取組

- (1) 業務に必要なスキルの明確化や作業改善等による女性の活躍の場拡大と女性配属部署・職務の拡大
- (2) 育児・介護等、ライフイベント時に活用できる制度理解促進のためのガイドブック配布
- (3) 育児休業からの復職支援策として個別面談や育児時短勤務者との交流会及び、復職前研修の開催
- (4) 育児短時間勤務期間の延長(小学4年生まで)
- (5) 育児短時間勤務者の管理職登用
- (6) キャリアアップ支援として自身のキャリアを考える研修の開催や社内報による女性管理職の広報
- (7) 店舗管理職として必要な管理業務のスキルアップ研修を定期開催
- (8) ダイバーシティ相談窓口の設置

取組効果

< 女性管理職、チーフ員数 >

・女性管理職数(時間管理者含む)

2021年度実績:146人(構成比8.7%)、2022年度(目標):160人(管理職内構成比10%)

・女性店長・課長職以上

2021年度実績:25人(構成比4.4%)

・育児短時間勤務管理職者数

2021年度実績:14人

・女性チーフ数(売場の部門責任者)

2021年度実績:446人(構成比20.6%)

なお、2022年度末までに女性管理職比率を10%にすることを目標としています。

表彰・各種認定

2015年2月 日本生産性本部主催「第2回エンパワーメント大賞」優秀賞受賞

2015年5月 「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定マーク(通称:くるみん)を取得

2016年5月 女性活躍推進法に基づく優良企業として、厚生労働大臣より2段階目の「えるぼし」企業として認定

2016年12月 大阪商工会議所主催「第1回大阪サクヤヒメ表彰」大阪サクヤヒメ賞受賞(女性担当者受賞)

2018年3月 大阪市女性活躍リーディングカンパニー「市長表彰」特別賞受賞

2018年12月 大阪商工会議所主催「第3回大阪サクヤヒメ表彰」活躍賞受賞(女性担当者受賞)

2019年11月 「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定マーク(通称:くるみん)2回目を取得

2021年7月 「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定マーク(通称:くるみん)3回目を取得

2. 障がい者雇用

障がい者雇用については、障がいの有無に関係なく、支え合い活躍できる風土づくりを進めています。

各種支援学校への定期的な訪問活動、職場での体験実習の開催を通じて本人の適性に応じた業務に就けるよう取り組んでおります。

また、障がいに応じた働き方に対応するため、アルバイト、パートタイマー、嘱託、正社員と多様な働き方が選択できるようになっております。

障がい者雇用状況

2022年2月末現在・・・従業員数:582名 雇用率:2.89%

各種表彰

2018年6月 一般社団法人おおさか人材雇用開発人権センター 2017年度における障がい者雇用に関する評価・顕彰にて、「人材開発・養成貢献賞」「就職マッチング賞」受賞(1回目)

2019年6月 一般社団法人おおさか人材雇用開発人権センター 2018年度における障が

	い者雇用に関する評価・顕彰にて、「人材開発・養成貢献賞」「就職マッチング賞」受賞(2回目)
2019年9月	一般社団法人大阪府雇用開発協会が主催する2019年度高齢者・障がい者関係表彰式にて「障がい者雇用優良事業所表彰」を受賞
2021年6月	一般社団法人おおさか人材雇用開発人権センター 2020年度における障がい者雇用に関する評価・顕彰にて、「人材開発・養成貢献賞」「就職マッチング賞」受賞(3回目)
2021年12月	令和3年度東京都教育委員会事業貢献企業として表彰

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

次の方針を取締役会で決議、確認いたしております。

(基本的な考え方)

- 当社及びグループ会社の取締役及び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
 - 当社は最低月1回の取締役会を開催し、取締役会において重要事項の決定を行うほか、取締役の業務執行状況の監督を行うものとする。監査役は、取締役会に出席し意見を述べるとともに、稟議書・申請書の内容チェックを行うなど取締役の業務執行状況を監査するものとする。
 - 当社及びグループ会社の法令等遵守体制については、当社グループの経営理念に基づいて策定した企業行動規範である「ライフ行動基準」に従い、法令、ルールの遵守に係る推進体制として「コンプライアンス部会」を設置し、定期的開催、当社グループの遵守状況をフォローアップするとともにその取りまとめ結果を取締役会に報告するものとする。また、内部通報に関する規程に基づき、法令違反行為に係る当社グループの相談窓口「ライフホットライン」を設置し、コンプライアンス部の役職者が対応するものとする。
 - 「ライフ行動基準」において、反社会的勢力に対して毅然とした態度で臨み、一切の関係を持たないものと定め、不当な要求等に対しては、外部専門機関と密接な連携のもと、当社グループ会社及び関係部署が連携・協力し、組織的に対応するものとする。
 - 代表取締役の直轄組織としての内部監査室は、社内規程及びグループ会社との契約又は委託等に基づき各店舗、センター、本社各部署、グループ会社を定期的に監査し、監査結果を代表取締役に報告するとともに、同時に常勤取締役、関係役職者及び常勤監査役に報告するほか、内部監査の取りまとめ結果を定期的に取締役会に報告するものとする。また、内部監査の人員体制については、その充実強化に努めるものとする。
- 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
 - 会社の重要な意思決定については規定により文書化と保存を義務付け、法令等の定め又は重要度に基づき保存期間を定めるものとする。
 - 保存文書の保存部署においては、取締役及び監査役が常時閲覧できる体制を整備するものとする。
- グループ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

グループ会社の重要事項については、その重要度に応じて、当該グループ会社を担当する部署がグループ会社から事前協議又は報告を受けるものとする。

また、グループ会社を管理する部署を担当する取締役は、取締役会においてグループ会社の状況を定期的に報告するとともに、期末決算を報告するものとする。
- 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - 当社及びグループ会社の事業に絡むリスクを総合的に分析し、管理する「総合リスク管理委員会」を設置し、企業活動固有の諸リスクの把握と軽減策の検討及び各種法改正、事件事故、災害等への対応としてその対処策や防止策、是正手段等の検討を行い、その結果を取締役に提案等するほか、リスクに係る社内規定、マニュアルの整備・検証・指導・立案を行う体制を構築するものとする。
 - グループ会社における重要な資産の取得・処分、債務の負担等に係る契約等損失のおそれのある事項については事前に当社と協議するものとする。
- 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
 - 代表取締役は、前年度末に翌年の経営目標を設定し、目標達成に向けた経営計画を策定の上、取締役会に付議、承認を得るものとし、原則毎月1回開催の取締役会において進捗状況を確認する。また、翌年度に達成状況に応じた業績評価を実施するものとする。
 - 常勤取締役により構成される「経営戦略会議」において、取締役会から委任を受けた事項について協議し、代表取締役が最終意思決定を行うことで、業務執行の効率性、健全性の高度化に努めるものとする。
 - 取締役及び各役職者の業務を適正かつ効率的に執行せしめるため、「内部統制システム統括委員会」を設置し、経営の意思決定システムや組織・職務・権限の見直し等、業務遂行システムの点検を行い、その結果を取締役に付議・報告するものとする。
- グループ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
 - グループ会社の事業計画は、当社との協議を経てグループ会社において決定するものとする。
 - グループ会社にとって重要な組織及び規定の制定・変更は当社と事前に協議するものとする。その上で、個別事項に係るグループ会社の取締役の業務執行は、案件の重要度に応じた当社との事前協議・報告を前提に、グループ会社の規定に沿って効率的に意思決定がなされるものとする。
- 監査役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

監査役が監査役職務を補助する従業員を置くことを取締役会又は取締役が求めた場合は、代表取締役及び人事担当取締役は監査役と協議し対処する。
- 前項の従業員の取締役からの独立性に関する事項及び当該従業員に対する監査役の指示の実効性の確保に関する事項
 - 監査役職務を補助する従業員の異動は監査役の同意を得なければならないものとし、監査役は補助従業員に対する指揮命令権を有す。
 - 監査役職務を補助する従業員は、他部署の業務を兼務せず、専ら監査役の指揮命令に従う。
 - 監査役は監査役職務を補助すべき従業員の懲戒等に関与できるほか、補助従業員が監査役の指揮命令に従わなかった場合には就業規則に定める懲戒等の対象となる。

9. 当社及びグループ会社の役員及び従業員が監査役に報告するための体制

- (1) 当社の役員及び従業員並びにグループ会社の役員及び従業員は、監査役から業務執行に関する事項について報告を求められたときは、速やかに適切な報告を行う。
- (2) 当社の役員及び従業員並びにグループ会社の役員及び従業員は、著しい損失や重大なコンプライアンス違反の発生のおそれがあると認識した場合、当社の役員及び従業員は直接に、グループ会社の役員又は従業員は直接もしくはグループ会社を担当する役員又は従業員を経由して監査役に対して遅滞なく報告を行う。

10. 監査役への報告を行った役員及び従業員が当該報告を行っ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

監査役への報告を行ったことを理由として、報告を行った役員及び従業員に対して不利な取扱いを行うことを、当社及びグループ会社において禁止する。

11. 監査役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

監査役が職務の執行に対して費用の前払いや債務の処理等の請求を行った場合や弁護士・会計士等の外部専門家を利用することを求めた場合には、監査役職務の執行の範囲内で当該費用を負担する。

12. その他監査役職務の執行が実効的に行われることを確保するための体制

- (1) 監査役は、取締役会のほか、重要な会議に出席し、各担当取締役の業務執行報告を受けるほか、全稟議書・申請書の回覧報告を受ける。
- (2) 代表取締役と監査役は、相互の意思疎通を図るため、定期的に会合を持つ。
- (3) 法務・税務・会計に係る最新法規法令に適正に対応するため、社外監査役に専門家の起用を図るよう努める。
- (4) 内部監査室は、監査役に対し内部監査に係る報告を定期的に行うほか、随時監査役と会合を持ち、密接な連携を図る。

13. 財務報告の信頼性を確保するための体制

金融商品取引法に基づく内部統制報告制度に適正に対応するため、内部監査室が経営システム、業務プロセス、IT統制等が財務報告の適正性を確保する観点から適切に整備され、かつ、運用されているかどうかにつき検証、確認するものとする。

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

当社は、企業行動規範である「ライフ行動基準」において、反社会的勢力に対して毅然とした態度で臨み、一切の関係を持たないものと定め、不当な要求等に対しては、外部専門機関と密接な連携のもと、関係部署が連携・協力し、組織的に対応するものとしております。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

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. 会社情報の適時開示に係る社内体制

取締役会付議事項は法務・審査担当部署が決定事実を確認する体制となっており、これ以外の開示の対象となりうる重要情報は、当社各部署及びグループ会社からその内容に応じて経営企画担当部署、法務・審査担当部署、財務・IR・経理担当部署、広報担当部署に報告されることとなっております。

前段により集約化された情報は前段に記載の各部署により共有され、開示の必要性について協議が行われるとともに代表取締役にも報告され、代表取締役により開示内容の決定と指示が行われる体制となっております。

2. 適時開示に係る社内体制のチェック機能

適時開示に係る社内体制のチェックは、経営の意思決定システムや組織・職務・権限の見直し等、業務遂行システムの点検を行う「総合リスク管理委員会」が実施することとなっております。

また、監査役の他、内部監査室が適時開示の実施状況をチェックする仕組みとなっております。

業務執行・監視と内部統制の仕組（模式図）
コーポレートガバナンス体制

