

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。

## I 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、経営理念「人と社会の未来を笑顔でつなぐ」のもと、「家電とICTの力で生活インフラのHubになる」を経営ビジョンに掲げ、「高齢社会のレジリエンス強化支援」と「家庭のカーボンニュートラルの実現」という2つの社会価値の創出により、サステナブルな社会の構築に貢献する経営を推進しています。

当社を取り巻く事業環境が刻々と、しかも急激に変化する中、当社グループの持続的な成長及び企業価値の向上を図るためにには、この変化に迅速かつ柔軟に対応できる組織体制の構築が重要な経営課題であるとの認識のもと、これまで独立社外取締役の増員、女性取締役の登用による多様性の確保、執行役員制度の導入、社外取締役を過半数とする指名・報酬委員会及び実効性評価委員会の設置、業績運動型株式報酬制度の導入など、取締役会の実効性向上を目的としたコーポレートガバナンス体制の充実に取り組んでまいりました。

当社は、これらの取り組みをさらに強化すべく、2025年6月24日開催の第77回定時株主総会における承認をもって、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しました。これにより業務執行の決定に関する取締役会の権限を業務執行側へ大幅に委譲することで意思決定のさらなる迅速化を図るとともに、取締役会において中長期的な経営戦略や資本政策などの企業価値向上に資する事項を重点的に審議することで取締役会の実効性の向上を図ってまいります。また、独立社外取締役のみで構成する監査等委員会が業務執行の適法性・妥当性の監査・監督を担うことで、コーポレートガバナンス体制のさらなる強化を図り、より透明性の高い経営を実現してまいります。

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

2021年6月の改訂後のコードに基づいて記載しております。

#### 【補充原則2-4① 中核人材の登用等における多様性の確保】

##### 1. 多様性の確保について

当社では、多様な人財の活躍こそが、社会の変化がもたらすリスクを抑制し、新たな事業機会を捉えて持続的成長につなげていく組織力の源泉であると考えておらず、女性比率の拡大や様々な分野における即戦力のキャリア採用等を軸として幅広な人財を積極的に通年採用すると共に管理職への登用を進めております。

##### (1)女性の管理職への登用について

当社グループ全体における女性の人員構成は36.7%(非正規社員を含む)、正社員では15.3%の比率となっております。女性管理職は4.5%、課長職以上に限定すると僅か2.0%となっておりますが、女性社員の採用強化(2025年度の新卒採用に占める女性の比率は46.5%)、女性非正規従業員の正社員への登用を積極的に進めることで女性の母集団を増強すると共に、役職任用及び管理職登用のロールモデル作り(女性社員のキャリア意識の醸成を目的としたフォーラムの開催など)を推進することにより、2030年度の女性管理職比率を20%まで押し上げる計画を立てております。

	2023年度	2024年度	2030年度	2050年度
	実績	実績	計画	計画
女性正社員比率	14.1%	15.3%	30.0%	50.0%
女性従業員比率(※)	36.7%	36.7%	50.0%	50.0%
女性管理職比率	4.3%	4.5%	20.0%	50.0%
内課長職以上	1.8%	2.0%	5.0%	

※非正規社員を含む

##### <ご参考>新卒採用の実績

	2023年度		2024年度		2025年度	
	実績	比率	実績	比率	実績	比率
男性	48	43.6%	46	44.7%	46	53.5%
女性	62	56.4%	57	55.3%	40	46.5%
合計	110	100.0%	103	100.0%	86	100.0%

##### (2)外国人の管理職への登用について

外国人につきましては、当社では単純に「国籍」に括るのではなく「海外経験や国際感覚が豊かな人財」と捉えており、現時点で外国人に限って特

別に数値目標を設定しておりませんが、将来の海外の顧客の増加を見据え、引き続き外国人の採用強化と役職登用も進めてまいります。

	2023年度 実績	2024年度 実績
外国人従業員数	19名	20名
比率	0.22%	0.23%

※2025年3月31日現在人員

### (3) 中途採用者の管理職への登用について

多様な価値を創出し社会的課題を解決するためには、さまざまな分野の知見と経験が必要と考え、各事業年度の採用計画の50%程度を即戦力のキャリア採用とすることで、中途採用者の比率を向上させる予定です。

	2023年度 実績	2024年度 実績
全社員に占める中途採用者	38.5%	39.2%
全管理職に占める中途採用者	27.8%	29.1%

※2025年3月31日現在人員

※中途採用者数には非正規社員を含む

## 2. 多様性の確保に向けた人材育成方針及び社内環境整備方針とその状況について

当社は従業員のオーナーシップがCS向上(新たな社会価値の創出)による持続的な成長を牽引していくと考え、ダイバーシティ&インクルージョンが目指す多様性の確保を従業員エンゲージメントの高度化へとスパイラルアップさせるため、「人権尊重」「健康経営」を基盤とする人財戦略により、多様な人財が活き活きと活躍できる職場環境の構築と人財の育成に取り組んでおります。

人材育成方針・社内環境整備方針に関する情報は、ホームページに次の書類を掲載して開示しています。

○統合報告書 <https://www.joshin.co.jp/ja/csr/archive.html>

## 【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 政策保有株式】

当社は現在、取引関係の強化や事業の円滑な推進を目的として、当社の中長期的な企業価値向上の観点から上場株式を政策的に保有しておりますが、保有銘柄数は漸次縮減を続けており、今後は原則として新規保有は行いません。

当社が現在保有する政策保有株式については、お取引先様企業との円滑かつ良好な取引関係の維持やサプライチェーンの構築など保有目的の定性的な検証の他、総資産に占める割合、取引関係から得られる利益や配当等の定量的な検証を四半期毎に取締役会で行い、保有意義が希薄化したと判断される株式等については当該企業等との対話・交渉を実施しながら、適宜処分を進めております。今後も資本効率改善の観点から処分を継続してまいります。

なお、議決権行使については、その保有目的に照らして対応するとともに、発行会社のガバナンス体制や業績等を総合的に勘案して行使しております。

### ※政策保有株式の推移

決算年月	2021年3月	2022年3月	2023年3月	2024年3月	2025年3月
上場株式 (銘柄数)	31	30	26	25	23

### 【原則1－7 関連当事者間の取引】

当社では、関連当事者間の取引等、利益相反が生ずる可能性のある取引については、全て取締役会での審議・決議を必要とする旨の社内規程を定めております。また、当社役員及びその近親者(各々が議決権の過半数を有する会社を含む)と当社との間の取引の有無を毎年定期的に確認しております。加えて、業務の適正を確保するための体制の中で、公益通報制度も設けて監視できる体制としております。

### 【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、企業年金の資産運用受託機関において長年にわたり資産運用に携わった経験・知見を有する人財を社内コンサルタントとして任用しております。

資産運用においては「従業員のための健全且つ安定的な資産形成」を基本方針とし、伝統的四資産による固定的な運用を避け、運用環境の変化にあわせて機動的にポートフォリオの組み替え及び運用委託先機関のシェア変更を行う他、将来の運用環境の悪化に備えて2019年度よりリスク対応掛け金の拠出を行っており、当社財務への影響を可能な限り排除する体制としております。

また、資産運用委員会の活動を通じてこれらの運用成果を四半期毎に検証して運用の改善を継続的に行うとともに、資産運用委託機関のスチュワードシップ活動に関する報告を求め、モニタリングする体制としております。

### 【原則3-1 情報開示の充実】

( i )

当社の経営理念体系及び中長期の経営戦略については「統合報告書2024」に掲載し公表しております(「統合報告書2024」は当社ホームページ(<https://www.joshin.co.jp/ja/csr/archive.html>)に掲載しております)。

また、2023年5月、2023年4月から2026年3月までの3ヵ年を対象期間とする中期経営計画『JT-2025 経営計画』を当社ホームページに掲載しております。<https://www.joshin.co.jp/joshintop/ir.asp>

( ii )

本報告書の「1. 基本的な考え方」に記載のとおりです。

( iii )

取締役(監査等委員であるものを除く。以下同じ。)の報酬は株主総会の決議により報酬の総額を定め、金銭報酬は年額240百万円の範囲内とし、且つ株式報酬を支給することにつきましても株主総会にて決議されております。取締役個々の配分につきましては、独立社外取締役が4分の3を占め、且つ委員長を務める「指名・報酬委員会」が取締役会の諮問を受け「取締役報酬規程」に基づいて審議し、その答申を受けて取締役会で決定いたします。

当社の取締役報酬制度は、経営戦略のドライバーである取締役会の機能強化を図るべく、経営戦略に連動した報酬制度とし、戦略の成果を当社の持続的成長及び企業価値向上に繋げることを目的としております。

取締役報酬は取締役の役位別の報酬倍率と業績等により決定しております。取締役報酬の基準となる「取締役 兼 執行役員」の基準月額報酬を従業員の給与制度上の最高給与月額の300%以内とし、取締役の役位別の報酬倍率は「取締役兼執行役員」を1.0として、「取締役 兼 常務執行役員」は1.2、「取締役 兼 専務執行役員」は1.4、「取締役 兼 副社長執行役員」は1.7、「取締役 兼 社長執行役員」は2.0、「取締役 兼 会長」は1.7と定め、個別の報酬額を決定します。

なお、最高経営責任者は報酬倍率に0.3を加算し、代表取締役には0.2を加算する仕組みとしております。

取締役報酬総額における確定報酬と業績連動報酬の構成比は50%:50%とし、金銭報酬と株式報酬の構成比は70%:30%とすることで、経営責任を明確にしつつ、株式報酬の算定根拠にESG指標を導入することで中長期の企業価値向上に資する報酬制度としております。執行役員につきましても2022年4月より委任型執行役員制度へ移行し、2023年4月より取締役に準じて金銭報酬80%、株式報酬20%とする報酬制度を導入しております。

固定報酬(50%)		変動報酬(50%)			
確定報酬 (50%)	個人業績 連動 (10%)	財務指標連動(20%)		サステナビリティ 指標連動(20%)	
		営業利益 実績連動※1 (10%)	ROE 連動 (10%)	環境経営 指標連動 (10%)	従業員エンゲー ジメント指標連 動 (10%)
金銭報酬(70%) 短期		株式報酬(30%) 長期			

※上記の図は業績目標達成率を100%とした場合のモデル。

本制度は、業績及び株式価値と取締役、執行役員の報酬との連動性をより明確にし、取締役、執行役員が株価変動による利益・リスクを株主の皆様と共有することで、中長期的な業績及び企業価値の向上に貢献する意識をより一層高めることを目的としております。

なお、社外取締役及び監査等委員である取締役の報酬については確定金銭報酬のみとし、世間水準、当該取締役の経歴、専門分野における知識・経験等を考慮し、個別に決定いたします。

( iv )

取締役の選任にあたっては、当社の経営戦略に照らして取締役会が備えるべきスキル等を特定し、取締役会の規模及び多様性に関する基本的な考え方を定めたうえで、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランスを考慮しつつ、中長期的な企業価値向上に貢献し得る人財を候補者とすることを基本としております。独立社外取締役が4分の3を占め、且つ委員長を務める「指名・報酬委員会」が取締役会の諮問を受けて候補者の選定について審議し、その答申を受けて取締役会で候補者を決定いたします。

監査等委員である取締役については上記に加え、財務・会計・法務に関する知識・経験を有し、それぞれの経験に基づく見識を監査に活かすことができる人財を候補者とすることを基本としております。選任については「指名・報酬委員会」が取締役会の諮問を受け、取締役会が定める監査等委員会の構成並びに監査等委員の選任基準を踏まえて審議し、監査等委員会の同意を得て取締役会で候補者を決定しております。

社外取締役につきましては、出身の各分野において豊富な経験と高い見識を有していること、さらには取締役の職務執行の監督機能を強化する観点、あるいは取締役の職務執行を適切に監査する観点から、一般株主と利益相反を生じるおそれのない独立性を有する人財であることを重視し候補者を決定しております。

取締役の解任につきましては、指名・報酬委員会が取締役会の諮問を受け、取締役会の定める取締役の解任基準、選任基準、独立性基準に照らして審議し、解任基準に抵触する場合のほか、選任基準を著しく逸脱する場合、また社外取締役については独立性基準を著しく逸脱すると判断される場合、指名・報酬委員会の答申を受け、取締役会が選任時と同様の手続きをとります。

なお、2025年6月開催の第77回定時株主総会における定款一部変更の決議を経て、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行後、新体制による取締役会の構成は、取締役の総員数が9名から8名(▲1名)に、うち社外取締役が4名から6名(社外比率:75%)に、うち女性取締役が2名から4名(女性比率:50%)となりました。

(v)

当社は、取締役会を構成する取締役の多様性が取締役会の実効性を左右し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に大きな影響を与えるとの考えに基づき、取締役の知識、経験、能力など取締役会の構成のバランス・多様性のあり方について取締役会で定期的に審議し、取締役に求められるスキルを特定のうえ、「スキル・マトリックス」としてとりまとめ、スキルセットの選定理由、活用方法とあわせて個々の選任・指名の理由を「株主総会招集のご通知」の参考書類に開示しております。

#### 【補充原則3-1③ サステナビリティについての取組み等】

##### (1) 当社のサステナビリティについての取り組み

当社は、2050年を見据えて「人と社会の未来を笑顔でつなぐ」を経営理念と定め、その中間点である2030年のあるべき姿として「地域社会の成長を支え、人と環境の未来に貢献する企業」を目指しています。そして「高齢社会のレジリエンス強化支援」と「家庭のカーボンニュートラルの実現」の二つの社会価値の創出により、サステナブルな社会の構築への貢献を当社の持続的な成長と企業価値の向上につなげていくため、「電機」の枠にとらわれない柔軟な組織体制への移行を目的に、2026年4月、「Joshin」へ商号変更することとしました。

なお、当社は二つの社会価値の創出を実現するために、「家電とICTの力で生活インフラのHubになる」を経営ビジョンと定め、当社が取り組むべき重要課題として、7つのマテリアリティ(重要課題)と、14の取り組み課題を特定し、当社が25年後の2050年にどのような会社でありたいのかとということを見据えながら、中間点である2030年に向けた取り組みを推進しております。

##### (2) 人的資本や知的財産への投資等

当社は従業員のオーナーシップがCSの向上(新たな社会価値の創出)による持続的な成長を牽引していくと考え、ダイバーシティ&インクルージョンが目指す多様性の確保を従業員エンゲージメントの高度化へとスパイラルアップさせるため、「人権尊重」「健康経営」を基盤とする人財戦略により、多様な人財が活き活きと活躍できる社内環境の構築と人財の育成に積極的に投資し、従業員オーナーシップの形成に取り組んでおります。

また、創業以来、一貫して「相手の立場に立って物事を考え、行動(=考動)する」社は「愛」の実践により築いたお客さまとのリレーション、試行錯誤を繰り返しながら積み上げてきたお店づくりのノウハウ、リアル店舗やECショッピングの運営ノウハウ、お客さま情報に基づくマーケティングやアフターサポートノウハウ、スポンサー企業とのコラボにより築き上げてきた企業ブランドイメージ、経営理念「人と社会の未来を笑顔でつなぐ」及び企業ブランドイメージをより一層ご理解いただくためのツールとなるタグライン「ひと、まち、笑顔に。Joshin」はいずれも当社の価値創造プロセスにおいて欠かすことのできない大切な知的財産であり、今後もノウハウの蓄積や企業ブランドイメージ向上に繋がる投資を積極的に行ってまいります。

##### (3) 気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について

当社は2021年7月、TCFD提言への賛同を表明するとともに、提言に基づいた気候変動に係る情報を開示しております。また、将来の脱炭素社会への移行を「機会」として捉え、創エネ・蓄エネ・省エネ性能の高い家電製品を普及させることで「家庭のカーボンニュートラルの実現」という社会価値の創出に取り組んでおります。

###### ○当社グループのTCFDへの対応

[https://www.joshin.co.jp/ja/csr/environment/climate\\_change.html](https://www.joshin.co.jp/ja/csr/environment/climate_change.html)

さらに、2023年9月にはTNFD提言への賛同も表明し、生物多様性に係る情報の開示も行っております。国際的に自然資本の保全・回復の重要性への認識が高まる中、自然が企業活動に与える影響への対応を実施するべく、「TNFDフォーラム」へ参画いたしました。

###### ○当社グループのTNFDへの対応

<https://www.joshin.co.jp/ja/csr/environment/biodiversity.html#01>

事業における脱炭素化に向け、太陽光による自家発電システムの導入やCO2フリー電源への切り替えなどを通じて再生可能エネルギー比率の向上に取り組んでいます。2024年3月に再生可能エネルギー電源比率100%を達成した自社受電契約150事業所に続き、賃借事業所を含む全事業所のカーボンニュートラル達成に向けて取り組んでまいります。

###### ○事業所における脱炭素に向けた取り組み

<https://www.joshin.co.jp/ja/csr/environment/sale.html>

一方、情報開示につきましては、世界の平均気温の上昇を1.5°C以下に抑える目標に対応した「移行計画」を策定しました。今後はさらに、サステナビリティ開示基準第2号気候関連開示に対応した情報開示レベルの向上に努めてまいります。加えてGHG排出量については、スコープ1、2及び3を把握し、スコープ1、2、3(カテゴリー1、11)については第三者保証によって数値の信頼性を担保しました。

これらの取り組みが奏功し、2023年度に続き、2024年度についてもCDP気候変動分野において、最高評価であるAスコアを獲得し、さらにMSCI ESG格付けにおける「AAA」評価を獲得しました。

2025年度においても、すべてのステークホルダーの皆さまと「地球環境と調和した社会価値」を共創するサステナブルな経営を推進してまいります。

なお、(1)(2)(3)ともに対応方針につきましては、その詳細を当社ホームページにて開示しています。

## ○当社サステナビリティページ

<https://www.joshin.co.jp/ja/csr.html>

### 【補充原則4-1① 経営陣に対する委任の範囲】

取締役会(原則として月1回以上開催)は最高の意思決定機関として、社会価値・企業価値の創出に向けた中長期の経営方針や事業戦略などの経営の重要な事項を決定する他、取締役会規則に基づいて取締役及び取締役会で選任された執行役員の職務執行状況を監督しております。

また、会社法第399条の13第6項の規定により、取締役会の決議によって重要な業務執行(同条第5項各号に掲げる事項を除く。)の決定を取締役に委任することができる旨を定款(第26条)に定め、業務執行に関する取締役会の権限を大幅に委譲しております。具体的には、取締役会は、取締役会規則、執行役員規程、業務分掌規程、稟議決裁規程等により委任の範囲を明確に定めることによって、意思決定の迅速化を図っております。

### 【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、会社法や証券取引所が定める独立性基準をともに満たすことを基本とし、企業価値及び株主利益の向上に寄与することができる適切な人財を社外役員候補者とし、株主総会での承認のもと独立役員として証券取引所に届け出しております。独立性判断基準は適宜取締役会の諮問を受けた「指名・報酬委員会」において審議し、その答申を受けて取締役会で決定しており、個々の社外役員の独立性については「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」にて開示しております。

### 【補充原則4-10① 各委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等】

#### (1) 指名・報酬委員会

当社は独立社外取締役3名と代表取締役会長で構成する指名・報酬委員会を設置しております。当委員会は独立性を確保するために社外取締役が4分の3を占め、且つ委員長を務める構成としており、取締役の選解任や後継者計画、取締役(監査等委員であるものは除く。)の報酬体系の設計及び個別報酬額等について審議し、その答申を受けて取締役会で決定する体制としております。

#### (2) 取締役会評価委員会

当社は独立社外取締役6名のみで構成する取締役会評価委員会を設置し、取締役会の実効性評価を通じて、独立社外役員が取締役会に対して様々な角度から適切な助言を行う体制を整備しております。

### 【補充原則4-11① 取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方】

当社は、取締役会を構成する取締役の多様性が取締役会の実効性を左右し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に大きな影響を与えるとの考えに基づき、取締役の知識・経験・能力など取締役会の構成のバランス・多様性のあり方について取締役会で審議を重ね、取締役会が全体として備えるべきスキル等を取締役・監査役(※)の「スキル・マトリックス」にとりまとめて、2021年6月開催の第73回定時株主総会より取締役・監査役(※)の選任議案の前提として招集通知に掲載し、公表しております。

(※) 当社は第77回定時株主総会の決議を経て、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社への移行に伴い、監査役を廃止しました。

当社ではスキル・マトリックスを、特定の分野に強みを持つ人財を幅広く採用することで、取締役会の多様性を確保するためのツールと考えております、取締役におけるスキルの過不足を判断し、当該過不足を社内・社外の取締役の選解任によってバランス調整する、というプロセスをイメージして活用しております。

また、「第74回定時株主総会招集ご通知」では当該マトリックスの活用に関する考え方を解説すると共に、2021年度に策定した経営戦略に照らして取締役会が備えるべき知識・経験・能力等のスキルセットを再定義し、企業経営に必要なスキルと、事業戦略・マテリアリティの実現に必要な経験・スキルに区分しました。さらに事業の専門性に関するスキルと区分した「ICT・DX」、「環境・エネルギー」の2つを昨今の趨勢に鑑み、経営スキルに係る区分として改めて定義し直し、且つ当該スキル・マトリックスを以下のとおり活用しております。

1. 経営戦略に照らして取締役会に必要なスキルの特定
2. あるべき取締役会の構成と現状とのギャップの把握
3. 不足するスキルを保有する人財の取締役への登用
4. 不足するスキルに関する取締役のトレーニングの充実
5. 取締役のサクセッションプランへの活用
6. 執行役員その他幹部社員のサクセッションプランへの活用

さらに、「第76回定時株主総会招集ご通知」では取締役会が備えるべき知識・経験・能力等のスキルセットの選定理由につきましても公表しております。

当該マトリックスは「第77回定時株主総会招集ご通知」の24項～27項に開示しております。

(<https://www.joshin.co.jp/ja/ir/stock/meeting.html>)

### 【補充原則4-11② 取締役の他の上場会社の役員兼任状況】

取締役を候補者として株主総会に諮る際には、兼職の状況を「株主総会招集ご通知」の事業報告や参考書類において開示しております。他の上場企業の社外役員との兼職者もおりますが、当社取締役会・監査等委員会への出席に特段の支障もなく、兼職社数も合理的範囲にとどまっております。

おります。

#### 【補充原則4-11③ 取締役会全体の実効性についての分析・評価】

当社では、中長期的な企業価値及び株主利益の向上を目指し、その中核的役割を担う取締役会の実効性を向上させる取り組みを継続的に推進しております。2025年3月期につきましても、社外取締役と監査役(※)による「取締役会評価委員会」を組織し、取締役会の構成員であるすべての取締役、監査役(※)を対象として、取締役会の実効性に関する調査を行いました。無記名式アンケート、取締役インタビューを実施し、その集計結果に社外取締役の所見を加えて取締役会に答申し、取締役会ではその調査結果の分析をもとに取締役会が有効に機能していることを確認するとともに、調査の過程でなされた建設的な意見・提言を、取締役会の実効性の一層の向上に資する課題として抽出し、アクションプランを定めて取り組んでおります。2025年3月期の取締役会の実効性に関する評価結果の概要につきましては、2025年6月17日に開示しております。

(※) 当社は第77回定時株主総会の決議を経て、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社への移行に伴い、監査役を廃止しました。

#### 【補充原則4-14② 取締役に対するトレーニングの方針】

当社は、取締役が期待される役割・責務を適切に果たすことができるよう、必要な知識の習得や適切な知識の更新等の研鑽の機会を提供しております。取締役、執行役員に対しては、スキル・マトリックスに定める「経営スキル」「事業の専門性に関するスキル」など職務遂行にあたり不足するスキルを補完し、または定期的な知識の更新を行うため、必要な役員トレーニングを継続的に行っております。また、取締役・執行役員については、コンプライアンス、内部統制、リスク管理、環境マネジメントなどの重要会議を統括する責任者を歴任せることでサステナビリティ経営に関する知識を更新し、実務経験を重ねる実践的なトレーニングを行っております。

一方で、弁護士・会計士・税理士等の専門家から都度助言を受ける体制も充実させております。取締役・執行役員の多くは当社各事業における責任者として高度な判断を要する業務に就いていることから、各業務を遂行して行く上で、トータルなトレーニングは欠かせないものと考えております。

#### 【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、株主との建設的な対話が持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に結びつくと考え、IR活動を重要課題と位置づけ、2024年7月、経営企画部内に「IR推進室」を設置しました。当社では、代表取締役兼社長執行役員を中心に各部門を管掌する執行役員が連携のうえ、IR活動を行っております。具体的な活動としては、決算説明会や機関投資家向け個別IR、個人向けIRセミナー等の対話の場を設けるとともに、日常的に電話やホームページ上の質問、要望にも都度適切に対応しております。

また、2022年12月にディスクリージャー・ポリシーを公表いたしました。ステークホルダーの皆さまにとって有用と考えられる当社の重要な情報を適時、適切に開示することにより、当社グループについての理解を深めていただくため、建設的な対話の促進に繋がるIR活動を推進します。

#### 【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容 <a href="#">更新</a>	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無 <a href="#">更新</a>	有り
アップデート日付 <a href="#">更新</a>	2025年12月5日

#### 該当項目に関する説明 [更新](#)

当社は、経営戦略及び経営計画の策定・公表に当たって、持続的な成長と中長期的な企業価値向上への意識を高める狙いから、自社の資本コスト(「株主資本コスト(CAPM)」)と「加重平均資本コスト(WACC)」を外部機関の意見も参考にして的確に把握した上で収益計画や資本政策の基本的な方針を示すとともに、目指すべき資本収益性の指標となる「ROE」の目標水準を明示し、その実現によるPBRの向上を目指して、事業ポートフォリオの見直しや、事業領域の拡張・人的資本の充実等に向けた投資及び株主還元を含めた経営資源の配分に関する計画を開示しております。

当社は、2026年3月期を最終年度とする中期経営計画(「JT-2025経営計画」)の進捗状況を踏まえ、低迷するROE及びPBRの改善に向けて資本効率の向上を加速させるため、2029年3月期までの新たな3カ年の中期経営計画「JT-2028経営計画(2026年度～2028年度)」を策定し、2025年11月に公表しました。本中期経営計画では、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けて、「事業基盤の再構築による収益力の再強化と最適な資本政策の着実な実行によるPBRの改善」を掲げ、営業利益100億円以上、ROE7.0%以上、配当性向40%以上、DOE2.5%以上を目指す計画としています。これらの計画の実効性を高めるため、取締役の業績連動金銭報酬の算定基準に連結営業利益計画達成度を、業績連動株式報酬の算定基準にROEを採用し、経営責任を明確にしています。これらの方針・戦略及び計画の詳細は統合報告書、中期経営計画等に掲載して公表しております。

#### ■中期経営計画「JT-2028経営計画」

(<https://www.joshin.co.jp/ja/ir/management/medium-term.html>)

#### ■「統合報告書 2024」

中長期の成長シナリオは27項、資本コスト並びにキャッシュフローケーションは41項～44項に掲載しています。

(<https://www.joshin.co.jp/ja/csr/archive.html>)

なお、「株主資本コスト(CAPM)」と「加重平均資本コスト(WACC)」につきましては、2025年3月末時点で再計算し、2024年度(2025年3月期)通期決算説明資料の24頁に掲載しております。

## 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(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,271,400	8.55
上新電機社員持株会	1,794,425	6.75
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,176,222	4.43
株式会社りそな銀行	800,000	3.01
第一生命保険株式会社	675,000	2.54
シャープ株式会社	542,500	2.04
損害保険ジャパン株式会社	426,700	1.60
三井住友信託銀行株式会社	336,000	1.26
上新電機取引先持株会	334,325	1.25
三菱UFJ信託銀行株式会社	320,000	1.20

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

- 【大株主の状況】は、2025年3月31日現在の株主名簿に基づき記載しております。
- 上記表内の割合(%)は、自己株式(1,453,786株)を控除して計算しております。

## 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	3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社以上50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る特別な事情

## II 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	12名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	8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	6名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	6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
山平 恵子	他の会社の出身者											○
河野 純子	他の会社の出身者											○
西川 清二	他の会社の出身者											○
内藤 欣也	弁護士											○
吉川 和美	公認会計士											○
大槻 和子	公認会計士											○

※ 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
山平 恵子		○	—	山平恵子氏は、企業経営における豊富な経験と高い見識を有しており、客観的で広範かつ高度な視野から、当社の企業活動に助言・提言を受けることができると判断しました。また、同氏と当社との間に特別の利害関係も無く、一般株主と利益相反が生じるおそれもないことから、独立役員に指定しております。
河野 純子		○	—	河野純子氏は、事業開発コンサルティング業務における豊富な経験と高い見識を有しており、客観的で広範かつ高度な視野から、当社の企業活動に助言・提言を受けることができると判断しました。また、同氏と当社との間に特別の利害関係も無く、一般株主と利益相反が生じるおそれもないことから、独立役員に指定しております。
西川 清二		○	—	西川清二氏は大手通信事業会社の情報システム部門で中核的役割を担ってきたことにより、ICT・DX業務における豊富な経験と高い見識を有しており、客観的で広範かつ高度な視野から、当社の企業活動に助言・提言を受けることができると判断しました。また、同氏と当社との間に特別の利害関係も無く、一般株主と利益相反が生じるおそれもないことから、独立役員に指定しております。
内藤 欣也	○	○	弁護士(当社との取引関係はありません)	内藤欣也氏は、弁護士としての専門的な知識・経験を生かし、客観的で広範かつ高度な視野から、当社のコンプライアンス経営について助言・提言を受けることができると判断しました。また、同氏と当社との間に特別の利害関係も無く、一般株主と利益相反が生じるおそれもないことから、独立役員に指定しております。
吉川 和美	○	○	—	吉川和美氏は公認会計士としての専門的な知識・経験に加え、他社における取締役、監査役としての経験も有しており、公正中立的な立場から取締役の監視とともに、取締役会の意志決定の妥当性・適正性を確保するための助言・提言を受けることができるものと判断しました。また、同氏と当社との間に特別の利害関係も無く、一般株主と利益相反が生じるおそれもないことから、独立役員に指定しております。
大槻 和子	○	○	—	大槻和子氏は公認会計士としての専門的な知識・経験に加え、他社における取締役としての経験も有しており、公正中立的な立場から取締役の監視とともに、取締役会の意志決定の妥当性・適正性を確保するための助言・提言を受けることができるものと判断しました。また、同氏と当社との間に特別の利害関係も無く、一般株主と利益相反が生じるおそれもないことから、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	0	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

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、監査等委員会の職務を補助する従業員を配置しております。当該従業員は専任を基本とし、他の部署と兼務する場合でも、監査等委員会に係る業務を優先します。

当該従業員に関する具体的な人事については、監査等委員会の同意を得て取締役会がこれを定め、当該従業員の人事考課は、監査等委員会が行います。

#### 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、会計監査人から会計監査内容について報告を受けるとともに、情報の交換を行うなど、監査の実効性を高めるため必要に応じて能動的に連携を図ります。

監査等委員会は、監査部から当社及び子会社各社の内部監査内容について報告を受けるとともに、監査の実効性を高めるために必要に応じて指揮命令を行うことができます。監査部に対する社長執行役員と監査等委員会の指揮命令が異なる場合、監査等委員会からの指揮命令が優先されます。

#### 【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

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	指名委員会	4	0	1	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	4	0	1	3	0	0	社外取締役

#### 補足説明

当社は独立社外取締役3名と代表取締役会長で構成する指名・報酬委員会を設置しております。当委員会は独立性を確保するために社外取締役が4分の3を占め、且つ委員長を務める構成としており、取締役の選解任や後継者計画、取締役(監査等委員であるものを除く。)の報酬体系の設計、取締役の個別報酬額等について審議し、その答申を受けて取締役会で決定する体制としております。

#### 【独立役員関係】

独立役員の人数

6名

#### その他独立役員に関する事項

当社は社外取締役全員を、東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指定し、当該取引所に届け出ております。

#### 【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

業績連動報酬制度の導入

## 該当項目に関する補足説明

### ■ 基本方針

経営戦略、経営目標に即した職務の遂行を最大限に促すものとする。

当社役員の役位と、業績貢献に応じた報酬とする。

株主の皆さんと利益・リスクを共有し、株主視点での経営への動機付けとなる報酬とする。

社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会の審議を経ることで、透明性及び客観性を確保する。

## 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

有価証券報告書及び株主総会招集通知において取締役及び監査役ごとに報酬の種類別総額を開示しております。

なお、第77回事業年度(2024年4月1日～2025年3月31日)に係る役員報酬の総額は以下のとおりです。

### 【役員報酬の内容】

#### 1. 取締役及び監査役の報酬等の額

取締役 9名 215百万円

監査役 5名 36百万円

※うち社外役員(8名)に対する報酬等は53百万円であります。なお、取締役の報酬等の総額には、当事業年度に計上した、株式報酬引当金繰入額51百万円が含まれております。

#### 2. 取締役賞与金の支給額

当事業年度中の支給はありません。

## 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

### ■ 報酬の構成

取締役(監査等委員であるものを除く。)の報酬は、確定金銭報酬(50%)、個人業績連動金銭報酬(10%)、財務指標連動金銭報酬(10%)、財務指標連動株式報酬(10%)及びサステナビリティ指標連動株式報酬として環境経営指標連動報酬(10%)、従業員エンゲージメント指標連動報酬(10%)で構成するものとし、個別配分については、役位及び役割に応じて報酬倍率を設定しております。

役員報酬構成の概要は、以下のとおりです。

報酬構成		構成比
確定金銭報酬	50%	金銭報酬 70%
個人業績連動金銭報酬	モニタリング評価連動	
財務指標連動金銭報酬	営業利益実績連動	株式報酬 30%
財務指標連動株式報酬	ROE 実績連動	
サステナビリティ指標連動株式報酬	環境経営指標連動	10%
	従業員エンゲージメント指標連動	10%

#### 〈役位別の取締役報酬〉

取締役報酬の基準を「取締役兼執行役員」とし、その基準月額報酬は従業員の給与制度上の最高給与月額の300%以内と定めております。取締役報酬は取締役の役位別の報酬倍率と業績により決定いたします。役位別の報酬倍率は、以下のとおりです。

役位	報酬倍率	代表取締役の報酬倍率	CEOの報酬倍率	報酬倍率(合計)
取締役会長	1.7	0.2	-	1.9
取締役兼社長執行役員	2.0	0.2	0.3	2.5
取締役兼副社長執行役員	1.7	-	-	1.7
取締役兼専務執行役員	1.4	-	-	1.4
取締役兼常務執行役員	1.2	-	-	1.2
取締役兼執行役員	1.0	-	-	1.0

#### 〈取締役の各報酬要素の概要〉

##### 【金銭報酬(70%)】

###### ・確定金銭報酬(50%)

取締役としての役位に応じて金額を決定し、月額固定報酬として支給いたします。

###### (短期インセンティブ報酬としての金銭報酬)

###### ・個人業績連動金銭報酬(10%)

指名・報酬委員会が事業年度毎に各取締役の職務遂行の成果を評価し、支給額は、目標達成時を100%として、50%～150%の範囲内で変動します。当該業績連動報酬は確定金銭報酬と合算して毎月金銭で支給いたします。

###### ・財務指標連動金銭報酬(10%)

労使一体となって業績向上に取り組むため、従業員の決算賞与と同じく営業利益の計画達成度に応じて決定いたします。支給額は、目標達成時を100%として、0%～150%の範囲内で変動します。

##### 【株式報酬(30%)】

###### (長期インセンティブ報酬としての株式報酬)

###### ・財務指標連動株式報酬(10%)

資本収益性の改善度を報酬に反映させるため、中期経営計画に定めるROE計画達成度に基づく報酬として株式を交付いたします。

###### ・環境経営指標連動株式報酬(10%)

気候変動がもたらす環境課題をリスクと機会の観点から経営戦略に組み込み、社会に対するポジティブインパクトの創出を当社の持続的な成長に結びつけるため、取締役の積極的な関与を促すインセンティブとして導入し、環境経営指標(CDP気候変動スコア)に基づく報酬として株式を交付いたします。

###### ・従業員エンゲージメント指標連動株式報酬(10%)

「環境の変化に応じた人財の確保」、「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」、「人権尊重」の4つのテーマを軸に、多様な人財が活き活きと活躍できる社内環境の構築と人財の育成に積極的に投資することにより、従業員エンゲージメントの高度化によるCSの向上(新たな社会価値の創出)を当社の持続的な成長に結びつけるため、その活動の進捗状況を「エンゲージメントスコア」として継続的に計測し、エンゲージメントスコアに基づく報酬として株式を交付いたします。

株式報酬については、当社取締役と株主の皆さまとの価値共有を促進し、中長期的な業績及び企業価値の向上に貢献する意識を高めることを目的として、毎年1回、役位毎に定める役位ポイント数と役割毎に定める加算ポイント数を合計した役位別基礎ポイント数に、該当する財務指標、サステナビリティ指標の達成度合いに応じた支給係数を乗じて算出されるポイントを付与します。1ポイントは当社普通株式1株とし、各取締役が退任時に当社普通株式(一部は売却換金した金銭)の交付を受けるものです。

役位ポイントは役位に応じて下記のとおり設定しております。

役位	役位ポイント
取締役会長	2,040 Pt
取締役兼社長執行役員	2,400 Pt
取締役兼副社長執行役員	2,040 Pt
取締役兼専務執行役員	1,680 Pt
取締役兼常務執行役員	1,440 Pt
取締役兼執行役員	1,200 Pt

加算ポイントは役割に応じて下記のとおり設定しております。

役位	加算ポイント
最高経営責任者	360 Pt
代表権	240 Pt

支給係数は、該当する財務指標、サステナビリティ指標の目標値に対する達成率により設定されており、目標達成時を1.00として、0.00～1.50の範囲内で変動します。

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の報酬は必ずしも業績連動報酬等の変動報酬が相応しいとは言えないため、固定報酬のみの支給とし、世間水準、当該社外取締役の経歴、専門分野における知識・経験等を考慮し、個別に決定しております。

当社は、2005年6月24日開催の定時株主総会終結の時をもって取締役及び監査役の退職慰労金制度を廃止しております。

#### ■決定手続き

取締役の報酬等の決定方針は、あらかじめ株主総会で決議された報酬等の総額の範囲内で、取締役会の決議により、決定しております。取締役会で取締役の役員報酬の決定に関する基本方針を含む「取締役報酬規程」を決議する際には、取締役会の諮問機関として社外取締役が過半数を占め、かつ社外取締役を委員長とする指名・報酬委員会で審議した結果を取締役会に答申し、透明性及び客観性を高め、公正なプロセスで決定しております。取締役の個人別の報酬等の内容の決定に当たっては、指名・報酬委員会が原案について決定方針との整合性を含めた多角的な検討を行っているため、取締役会も基本的にその答申を尊重し決定方針に沿うものであると判断しております。

※取締役の報酬に関する情報は、ホームページに次の書類を掲載して開示しています。

1. 有価証券報告書
2. 株主総会招集通知(添付書類の事業報告)
3. 統合報告書

#### 【社外取締役のサポート体制】

取締役会の開催日・議案等については、事前に通知するとともに、必要に応じて主旨説明を担当役員から行う体制をとっております。

#### 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)

当社は取締役会の実効性向上を目的として、2025年6月24日開催の第77回定時株主総会の決議をもって監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行しました。これにより、取締役の職務執行の監査等を担う監査等委員を取締役会の構成員とし、業務執行の適法性・妥当性の監査・監督を担うことでコーポレートガバナンス体制の充実を図るとともに、業務執行の決定に関する取締役会の権限を業務執行側へ大幅に委譲することで意思決定の一層の迅速化を図りつつ、取締役会において中長期的な経営戦略や資本政策などの企業価値向上に資する事項を重点的に審議する体制としております。また、独立社外取締役のみで構成する監査等委員会が業務執行の適法性・妥当性の監査・監督を担うことで、コーポレートガバナンス体制の更なる強化を図り、より透明性の高い経営を実現してまいります。

取締役会は、独立社外取締役6名を含む取締役8名で構成しております。毎月1回以上の定例取締役会のほか必要に応じ機動的に臨時取締役会を開催し、社会価値・企業価値の創出に向けた中長期の経営方針や事業戦略、法令で定められた事項やその他経営に関する重要事項を決定するとともに各取締役の業務遂行状況を逐次監督しております。なお、当社は、定款において、重要な業務執行の決議を取締役に委任することができる旨を定めており、権限委譲により、意思決定の迅速化を図っております。

監査等委員会設置会社へ移行前の2024年度における監査役会では、監査役会規則に基づき、法令・定款に従い監査役の監査方針を定めるとともに、各監査役の報告に基づき監査報告書を作成しております。監査役は取締役会をはじめとする重要会議への出席、重要な決裁書類の閲覧等により、取締役会の意思決定の過程及び取締役の業務執行について監督・監査しております。

監査等委員会へ移行後は、監査等委員会を構成する監査等委員である取締役はすべて独立社外取締役とし、原則として月1回開催する予定で

す。監査等委員である社外取締役は、取締役の職務執行状況について情報共有・意見交換を行うとともに、重要な決裁書類等の閲覧により、経営の実態を適時把握するほか、内部監査部門である監査部及び会計監査人との情報交換を通じて意思決定のプロセスを把握し、取締役の職務執行について監査いたします。なお、監査等委員である社外取締役は、会計に関する高度な知識・経験を有する公認会計士及び法務に関する高度な知識・経験を有する弁護士を選任することで監査等委員会の監査・監督機能を強化しております。

また、代表取締役の選定、取締役等の指名及び報酬、並びに最高経営責任者の後継者計画等の人事の決定に係る取締役会の機能の独立性・客観性・透明性を確保し、コーポレート・ガバナンスを強化するため、取締役会の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しております。指名・報酬委員会は、独立社外取締役、代表取締役及び取締役会の決議により選任された取締役で構成し、独立社外取締役が4分の3を占め、委員長は独立社外取締役の中から互選により選任しております。

内部監査機能として、社長執行役員直轄の監査部が各部門の内部監査を定期的に実施し、業務執行状況のチェックと不正や過誤の防止及び業務改善の助言を行っており、内部監査の結果等については実施の都度及び定期的に社長及び監査等委員会へ報告しております。また、監査部は、会計監査人と連携しながら財務報告に係る内部統制について評価範囲内の全プロセスに対してその整備面、運用面に不備がないかを確認する体制を整えております。

業務執行取締役、執行役員、常勤の監査等委員である取締役、各部門長（子会社役員含む）で構成するサステナビリティ委員会では、ジョーシングループの価値創造実現に向けて、長期的な目標からバックキャストで設定した取り組み課題の進捗管理や各事業部門の活動及び部門横断的なプロジェクトの推進・啓発・管理・指導等を実施しております。

2005年6月24日開催の定時株主総会終結の時をもって取締役及び監査役の退職慰労金制度を廃止しております。

当社は、会社法第427条第1項の規定により、社外取締役全員との間において、同法第423条第1項の賠償責任を限定する契約を締結しております。なお、当該契約に基づく賠償責任の限度額は、法令が定める最低責任限度額としております。

当社は、会社法第430条の3第1項に規定する役員等賠償責任保険契約を保険会社との間で締結しており、2024年7月1日に同契約を同内容で更新しました。当該保険契約により、被保険者である役員がその職務の遂行に関し責任を負うこと、または当該責任の追及に係る請求を受けることによって生ずることのある損害について、当該保険契約により填補することとしております。保険料は特約部分も含め全額会社負担としており、被保険者の実質的な負担はありません。なお、当該保険契約は、法令違反の行為であることを認識して行った場合等、一定の免責事由があります。

当社は、弁護士事務所と顧問契約を締結しており必要に応じてアドバイスを受けております。また、会計監査人であるEY新日本有限責任監査法人から、公正不偏の立場から会計監査及び内部統制監査を受けるとともに、監査役会に対して決算及び四半期決算に関する監査内容や結果の報告が行われております。

#### 【会計監査人に関する事項】(2025年3月期)

##### (1)会計監査人の名称

EY新日本有限責任監査法人

##### (2)会計監査人の報酬等の額

①公認会計士法第2条第1項の業務に係る報酬等の額 50百万円

②当社及び子会社が支払うべき金銭その他の財産上の利益の合計額 67百万円

(注) 1. 当社と会計監査人との間の監査契約において会社法に基づく監査と金融商品取引法に基づく監査の監査報酬の額を区分しておりますので、上記①の金額には金融商品取引法に基づく監査の報酬等の額を含めて記載しております。

2. 当社監査役会は、取締役会、社内関係部署及び会計監査人からの必要な資料の入手や報告の聴取を通じて、会計監査人の監査計画の内容、従前の事業年度における職務執行状況や報酬見積の算出根拠等を検討した結果、会計監査人の報酬等につき、会社法第399条第1項の同意を行っております。

##### (3)非監査業務の内容

当社は会計監査人に対して、公認会計士法第2条第1項の業務以外の業務（非監査業務）として、「気候変動対応支援業務」等について対価を支払っております。

### 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

当社は、2016年6月より執行役員制度を導入しております。毎月1回以上の定例取締役会及び必要に応じて開催される臨時取締役会の他に、業務執行取締役が参考する執行役員会を原則毎週開催し、取締役会への議案上程に先立ち当該会議にて予め詳細な情報提供を行う体制をとっています。その結果、取締役会でのより活発な議論を促す効果も出ており、経営の意思決定の迅速化とガバナンスの強化にも繋がっています。また、社内出身者とは異なる客観的視点を活用するとともに経営体制の強化と透明性の更なる向上を目的として、2014年より1名、2017年より2名、2019年より3名、2021年より4名の独立社外取締役を選任し、社外監査役につきましても、2023年6月、第75回定時株主総会の決議にて新たに1名を選任したことで2名から3名となり、あわせて7名の独立社外役員体制となっております。2024年6月には、社外監査役（常勤）の退任に伴い、第76回定時株主総会の決議にて新たに女性の社外監査役（非常勤）を選任し、監査役4名の内2名（+1名）が女性監査役となり、多様性を確保するとともに独立性も維持しております。この体制により経営的観点での貴重な意見や提言を受け、経営の活性化に役立てております。なお、独立社外取締役には2名の女性を登用しており、独立社外役員7名のうち4名が女性となっております。2016年度より、取締役会の諮問機関として社外取締役と監査役で構成する取締役会評議会委員会も設置し、コーポレート・ガバナンスの強化に努めてまいりました。

当社はこれらの取り組みをさらに強化すべく、2025年6月24日開催の第77回定時株主総会における承認をもって、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しました。これにより業務執行の決定に関する取締役会の権限を業務執行側へ大幅に委譲することで意思決定のさらなる迅速化を図るとともに、取締役会において中長期的な経営戦略や資本政策などの企業価値向上に資する事項を重点的に審議することで取締役

会の実効性の向上を図ってまいります。また、独立社外取締役のみで構成する監査等委員会が業務執行の適法性・妥当性の監査・監督を担っていることから企業価値の向上を目指す上で、経営の監視体制は現状十分機能する体制が整っているものと考えております。

### **III 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	
株主総会招集通知の早期発送	株主総会日の3週間前を目処に発送しております。なお、TDnetや当社ホームページ( <a href="http://www.joshin.co.jp/">http://www.joshin.co.jp/</a> )上において、株主総会の招集通知を発送日前に掲載しております。
集中日を回避した株主総会の設定	できるだけ多くの株主の皆様にご出席いただけるよう、株主総会開催日は集中日を回避した日程を設定するよう努めております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使も利用可能です。
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	株東京証券取引所等により設立された合弁会社株ICJが運営する議決権電子行使プラットフォームに参加し利用が可能です。
招集通知(要約)の英文での提供	定時株主総会の招集通知の英語訳を行い、定時株主総会開催日の約3週間前に当社ホームページに掲載しております。
その他	当社ホームページ上において、株主総会の招集通知を掲載しており、また、株主総会終了後、決議通知とともに『営業のご報告』として各種会社情報を記載した書面を株主の皆様へ送付しております。

#### **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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	情報開示に関する「ヨーシングループ ディスクロージャー・ポリシー」を当社ウェブサイトに掲載しています。 <a href="https://www.joshin.co.jp/ja/ir/policy.html">https://www.joshin.co.jp/ja/ir/policy.html</a> 当社は、社会から信頼され、支持される企業となることを目指し、株主・投資家をはじめとする全てのステークホルダーの皆さまの視点に立った適時かつ正確、公正で、わかりやすい情報開示を基本方針として積極的に取り組んでおります。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	証券会社が主催する個人投資家向けオンライン会社説明会に、財務戦略担当の常務執行役員をメインスピーカーとして定期的に参加しています。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	半期毎(中間決算及び本決算)の年2回、決算発表後に代表取締役をはじめ全業務執行役員が出席するライブ配信による決算説明会を実施しております。また、機関投資家、アナリスト等の要請に応じるため、適時、ミーティング形式での個別説明会を実施しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	定期的説明会は実施しておりませんが、機関投資家、アナリスト等の要請に応じるため、適宜、個別IRは対応しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、決算説明資料、有価証券報告書、株主総会の招集通知、統合報告書、その他適時開示資料等を当社ウェブサイトに掲載し、情報発信の充実を図っております。 <a href="https://www.joshin.co.jp/ja/ir/library.html">https://www.joshin.co.jp/ja/ir/library.html</a>	
IRに関する部署(担当者)の設置	IRに関する担当部署として「経営企画部」内に「IR推進室」を設置しております。	

その他	<p>IR関連雑誌への会社情報や株主優待制度の掲載等により、主に個人投資家を対象にしたIR活動を行っております。また、第2四半期決算及び通期決算の動画配信による説明会を開催し、決算の内容、事業の状況、今後の事業展開等について詳しく説明しております。さらには、ホームページIRサイトをリニューアルし、事業紹介ページを新設したほか、FISCO社による企業調査レポートやログミー社による決算説明コンテンツを配信しております。</p>
-----	---

### 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

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	補足説明
	<p>当社は2022年7月「国連グローバル・コンパクト」の趣旨に賛同し署名しました。その取り組みの一環として、</p> <p>2022年12月に「ジョーシングループ人権方針」</p> <p>2023年2月に「ジョーシングループ調達方針・調達ガイドライン」</p> <p>2023年3月に「ジョーシングループD &amp; I ポリシー」「ジョーシングループ腐敗防止方針」</p> <p>2024年7月に「パートナーシップ構築宣言」</p> <p>2025年6月に「マルチステークホルダー方針」</p> <p>を定め、公表しております。また、お客様、取引先の皆様、株主の皆様、従業員等のステークホルダーの立場の尊重について規定した「ジョーシングループ行動宣言」を制定しております。併せて、「ジョーシングループ行動宣言」をグループ全従業員が遵守するための行動指針を「ジョーシングループ行動規範」にて規定しております。</p>

<p><b>環境保全活動、CSR活動等の実施</b></p> <p>当社は「地球環境と調和した豊かな社会への貢献」をマテリアリティ(重要課題)と定め、事業活動を通じて「資源循環社会の構築」及び「気候変動問題への取り組み」を推進し、脱炭素社会への実現に貢献していくことで「家庭のカーボンニュートラルの実現」という社会価値を創造し、企業価値の向上に努めております。当社の環境課題への取り組みは「ヨーシングループ環境理念」「ヨーシングループ環境基本方針」「ヨーシングループ環境行動指針」「ヨーシングリーンスマイルチャレンジ2050」として体系化し、公表しております。</p> <p>また、サステナビリティ経営の実践にあたり、当社はTCFD提言に基づいた情報開示に加え、TNFD提言への賛同も表明するとともに、提言に基づいた情報開示を行っております。2023年度は世界の平均気温の上昇を1.5°C以下に抑える目標に対応した「移行計画」を策定しました。今後はさらに、サステナビリティ開示基準第2号気候関連開示に対応した情報開示レベルの向上に努めてまいります。2023年度のGHG(温室効果ガス)排出量のうちスコープ1・2・3を把握すると共に、スコープ1・2・3(カテゴリー1,4,11)につきましては、数値の信頼性を担保するため第三者保証を取得しました。第三者保証を取得した対象GHG排出量は、総排出量の98.8%にあたります。これらの取り組みにより、当社は2023年度に統いて2024年度についても、CDP気候変動分野にて最高評価である「A」スコアを獲得しました。</p> <p>当社は事業所におけるカーボンニュートラルの早期実現に着手しており、オンサイト及びオフサイトPPAによる太陽光発電システムの導入を積極的に実施し、2025年3月現在で、76事業所(FIT及びPPAでの導入含む)となっています。さらに蓄電池や省エネ設備等を導入することで自家消費率の向上を目指し、2024年度における自社受電契約事業所に占める自家消費率は28.43%となり、2030年度の目標としておりました25%を6年前倒しで達成できました。今後は、2050年度までに50%まで向上させることを目標に取り組み、電力料金高騰へのリスクに備えます。自社受電契約事業所における再生可能エネルギー電源(以下再エネ)比率は、2024年3月に100%達成できておりますが、テナントを含む全事業所における再エネ化の比率は63.2%であり、こちらは2040年を目標に100%再エネ化を実現しております。</p> <p>当社の本社ビルは環境マネジメントシステムの国際標準規格ISO14001の認証を取得しております。さらに、店舗における電気自動車充電インフラ設備の導入につきましては、2024年度に設置可能店舗への設置が全て完了しました。加えて省エネ型家電製品の販売促進活動や、電気自動車の家庭用充電コンセント設置設置見積もり、家庭用蓄電池取り扱い等の、「省エネ」「創エネ」「蓄エネ」を積極的に推進するなど、地域社会の人々が安心かつ快適で健康に暮らせる環境の維持と創造を社会的使命とする、責任ある企業活動を目指しております。</p> <p>また、サステナビリティ委員会とリスク管理委員会の運営を通じてグループ行動規範の制定等、当グループが果たすべき社会的責任に関する政策立案やコンプライアンスの推進にあたっております。既に、お客様の個人情報を含む情報資産を保護するため、情報セキュリティ基本方針、個人情報保護方針を制定するとともに、情報セキュリティマネジメントシステム、個人情報保護マネジメントシステムを確立し、グループ全体で推進活動を展開しております。この結果、当社は2005年4月25日付で大企業小売販売事業者として初の「プライバシーマーク」の付与・認定を財団法人日本情報処理開発協会(現・一般財団法人日本情報経済社会推進協会)より受け、2005年5月13日より同マークの使用を開始しております。</p> <p>さらに、2006年5月には「内部統制システムの構築に関する基本方針」(最終改定日2025年5月20日)を、2007年12月には「製品安全自主行動指針」を制定するなど、当グループのステークホルダーに対する社会的責任を果たすための体制整備と推進活動を展開しております。この結果、日頃の製品安全活動が評価され、2008年11月、2010年11月及び2012年1月に「製品安全対策優良企業表彰 経済産業大臣賞」を、大企業小売販売事業者部門において初めて3連続受賞し、2014年6月には新たに創設された「製品安全対策ゴールド企業マーク」を初めて授与され、2019年には従来よりも高いレベルでのフォローアップにより、本制度上、初めて認定マーク「★」、さらに2024年には本制度上、初めて認定マーク「★★」が追加されました。また、重大なリスクに備え、負の影響に対し、効率的且つ効果的に対応するための事業継続マネジメントシステム国際規格「ISO22301:2012」の認証を2017年1月に、国内の大手小売業で初めて取得しました。2021年には、新規格である「ISO22301:2019」への移行も認証しております。</p> <p>なお、これら取り組みは統合報告書にて公表しております。</p> <p>(URL:<a href="https://www.joshin.co.jp/ja/csr/archive.html">https://www.joshin.co.jp/ja/csr/archive.html</a>)</p>	<p>2022年12月、当社は「ヨーシングループ ディスクロージャー・ポリシー」を公表しました。また、ステークホルダーに対する企業情報の開示方針を「ヨーシングループ行動規範」にて規定し当グループ全従業員に周知しています。当社は当該規定に基づき、株主・投資家をはじめとする全てのステークホルダーの皆さんに迅速かつ正確、公平な適時開示を行えるよう社内体制を整備し、ホームページや第2四半期決算及び通期決算の説明会、個人投資家を対象としたIRセミナーを通じて適時適切な情報提供を行っております。</p>
<p><b>ステークホルダーに対する情報提供に関する方針等の策定</b></p>	

## 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

当社は以下のとおり内部統制システムの構築に関する基本方針を定め、この基本方針に基づき、会社法及び会社法施行規則に定める当社グループの業務の適正を確保するための体制を、また、金融商品取引法に定める財務報告に係る内部統制を整備及び運用しております。

### (1) 取締役・執行役員・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

① 代表取締役兼社長執行役員を委員長とする「サステナビリティ委員会」及び「リスク管理委員会」が連携してコンプライアンス全体を統括する。

② コンプライアンスの推進については、ジョーシングループ共通ポリシーである「人権方針」「D&Iポリシー」「環境基本方針」「調達方針・調達ガイドライン」「腐敗防止方針」「ディスクロージャー・ポリシー」「情報セキュリティ基本方針」「個人情報保護方針」「製品安全自主行動指針」及び「行動規範」等を制定するとともに、当社及び子会社の役員及び従業員が、それぞれの立場でコンプライアンスを自らの問題としてとらえ業務運営にあたるよう、継続的な研修等を通じ指導する。

③ 万一眼にコンプライアンスに関連する事態が発生した場合には、その内容・対処策がコンプライアンス統括責任者（サステナビリティ推進体制に基づき選任された執行役員）を通じてトップマネジメント、取締役会、執行役員会、監査等委員会に報告される体制を構築する。

④ 「公益通報体制運営基準」を設け、組織的・個人的な法令違反行為等に関する相談または通報の窓口を整備するとともに、通報者が相談または通報したことを理由として不利益な扱いを行わないこと等を具体的に規定した公益通報制度を導入する。

⑤ 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体とは一切関係を持たず、毅然とした態度で対応することを「反社会的勢力排除に係る基本方針」及び「ジョーシングループ行動規範」において全従業員に徹底し、対応体制を整備する。

### (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

① 取締役の職務の執行に係る情報・文書の取扱は、当社社内規程及びそれに関する各マニュアル等に従い、保存及び管理を実施し、必要に応じて運用状況の検証、各規程等の見直し等を行う。

② 情報の管理については、情報セキュリティ管理基準、個人情報管理基準を制定する。

### (3) 損失の危機の管理に関する規程その他の体制

① 損失の危機を管理する組織として代表取締役兼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、当社及び子会社からなる企業集団を取り巻く様々なリスクについて把握・分析・評価し、適切な対策を実施するなど、リスク管理体制の整備を推進する。

② リスク管理委員会にコンプライアンス全体を統制する「コンプライアンス部会」、内部統制制度への対応を行う「内部統制部会」、「個人情報保護部会」、「情報セキュリティ部会」、有事における事業継続を有効に機能させるための体制として事業継続マネジメントシステム(BCMS)を整備し推進する「BCMS推進部会」、その他必要に応じて個別業務ごとに委員会等を設置し、それらの活動を通じて企業集団のリスク管理を行う。

③ 不測の事態が生じた場合には、リスク管理規程に基づく災害（事故）対策委員会を招集し、損害の拡大防止にあたる。

④ 社長執行役員に直属する組織として「監査部」を設置し、当社及び子会社各社の内部監査を担当させる。監査部は監査等委員会と連携し、内部監査規程に基づいて定期的に内部監査を実施する。監査実施項目・実施方法等については、監査部が定期的にこれを見直し、監査等委員会の承認を得て運用する。

⑤ 当社及び子会社各社における内部統制の運用状況については、四半期毎に内部統制担当執行役員が取締役会に報告する。

### (4) 取締役の職務の執行が効率的に行われるることを確保するための体制

① 定例の取締役会を毎月1回以上開催し、重要事項の決定並びに取締役及び執行役員の業務執行状況の監督等を行う。

② 取締役会規則、執行役員規程、業務分掌規程、稟議決裁規程等の規律に基づき、執行役員への業務執行の決定に関する権限の委譲を進め、取締役会のモニタリング機能を強化する。

③ 取締役及び執行役員は自らの職務執行状況について四半期毎に取締役会に報告する。

④ 取締役会の審議を更に活性化し、経営監督機能を強化するため、独立社外取締役を選任する。

⑤ 変化の激しい経営環境に機敏に対応するため、取締役の任期を1年とする。

⑥ 経営計画のマネジメントについては、経営理念を基軸に毎年策定される年度計画及び中期経営計画に基づき各業務ラインにおいて目標達成のために活動し、サステナビリティ委員会がその進捗を管理する。

⑦ 業務の効率化のため、電子化を推進する。

### (5) 企業集団における業務の適正を確保するための体制

① 子会社取締役に当社執行役員及び幹部社員を就任させる。

② 子会社監査役に当社の常勤の監査等委員である取締役を就任させる。常勤の監査等委員である取締役が不在の場合は、内部統制部門または営業部門の幹部社員経験者を子会社の監査役に就任させる。

③ 当社及び子会社各社にコンプライアンス推進担当者を置くとともに、当社コンプライアンス統括責任者が子会社のコンプライアンスを統括・

推進する体制とする。

④ 子会社の経営については、その自主性を尊重しつつ、事業内容の定期的な報告と重要案件について事前協議を行う。

⑤ 子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として、子会社においても④⑤⑥⑦について準用する。

(6) 監査等委員会の職務を補助すべき従業員に関する事項及び当該従業員の取締役(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

① 当社は、監査等委員会の職務を補助すべき従業員を置く。当該従業員は専任を基本とし、他の部署と兼務する場合でも、監査等委員会に係る業務を優先する。

② 当該従業員に関する具体的な人事については、監査等委員会の同意を得て取締役会がこれを定める。当該従業員の人事考課は、監査等委員会が行う。

(7) 取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び執行役員その他の従業員が監査等委員会に報告するための体制

① 取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び執行役員その他の従業員は、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実があることを発見したときは、法令に従い、直ちに監査等委員会に報告する。

② 取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び執行役員その他の従業員は、監査等委員会の定めるところに従い、監査等委員会の要請に応じて必要な報告及び情報提供を行う。

③ 当社の子会社の取締役、監査役及び従業員は、当社監査等委員会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。

④ 当社は、監査等委員会への報告を行った当社及び子会社各社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)、監査役及び執行役員その他従業員に対し、当該報告を行ったことを理由として不利な扱いを行うことを禁止し、その旨を当社及び子会社各社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)、監査役及び執行役員その他従業員に周知する。

⑤ 社外取締役が有効にその職務を遂行するため、上記①から④については社外取締役にも準用するものとする。

(8) 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

① 監査等委員である取締役は取締役会の他重要な会議に出席するとともに、主要な稟議書、その他業務執行に関する重要な文書を閲覧し、必要に応じて取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び執行役員その他の従業員にその説明を求ることとする。

② 監査等委員会は、会計監査人から会計監査内容について報告を受けるとともに、情報の交換を行うなど、監査の実効性を高めるために必要に応じて能動的に連携を図る。

③ 監査等委員会は、監査部から当社及び子会社各社の内部監査内容について報告を受けるとともに、監査の実効性を高めるために必要に応じて指揮命令を行うことができる。監査部に対する社長執行役員と監査等委員会の指揮命令が異なる場合、監査等委員会からの指揮命令が優先される。

④ 監査等委員である取締役の職務の執行について、当社に対し費用の前払または償還の請求を行ったときは、担当部門において審議のうえ、当該請求に係る費用または債務が当該監査等委員である取締役の職務の執行に必要でないことを証明した場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理する。

⑤ 社外取締役が有効にその職務を遂行するため、上記①から④については社外取締役にも準用するものとする。

## 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

当社は以下のとおり反社会的勢力排除に係る基本方針を定めております。

当社及びグループ各社は、「企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針」(犯罪対策閣僚会議公表)に基づき、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力の介入に毅然として立ち向かい、断固排除いたします。

また、事業者としての社会的責任を果たし、社会から信頼される企業を目指すべく、以下の基本原則を遵守します。

(1) 反社会的勢力による被害を防止するための基本原則

① 組織としての対応

② 外部専門機関との連携

③ 取引を含めた一切の関係遮断

④ 有事における民事と刑事の法的対応

⑤ 裏取引や資金提供の禁止

(2) 基本原則に基づく対応

① 反社会的勢力による不当要求は、人の心に不安感や恐怖心を与えるものであり、担当者や担当部署だけで対応した場合、要求に応じざるを得ない状況に陥ることもあり得るため、組織全体として対応します。

② 反社会的勢力による不当要求に対応する社員の安全を確保します。

③ 反社会的勢力による不当要求に備えて、平素から、警察・暴力通報運動推進センター・弁護士等の外部の専門機関と緊密な連帯関係を構築します。

④ 反社会的勢力とは、取引関係を含めて、一切の関係をもちません。また、反社会的勢力による不当要求は拒絶します。

⑤ 反社会的勢力による不当要求に対しては、民事と刑事の両面から法的対応を行います。

⑥ 反社会的勢力による不当要求が、事業活動上の不祥事や従業員の不祥事を理由とする場合であっても、事実を隠蔽するための裏取引を絶対に行いません。

⑦ 反社会的勢力への資金提供は、絶対に行いません。

## 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

#### 適時開示体制の概要

##### 1. 適時開示に係る基本方針

当社は、上場会社という立場で証券市場に参加する企業として、株主・投資者との信頼関係を構築・維持するために、投資判断に影響を及ぼす重要な事実や決算情報等については、迅速、正確かつ公平な適時開示を実施することが極めて重要な責務であると認識し、ジョーシングループディスクロージャー・ポリシー(2022年12月公表)を定めて取り組んでおります。

##### 2. 適時開示に関する社内体制

当社の適時開示に係る社内体制は別紙のとおりであります。

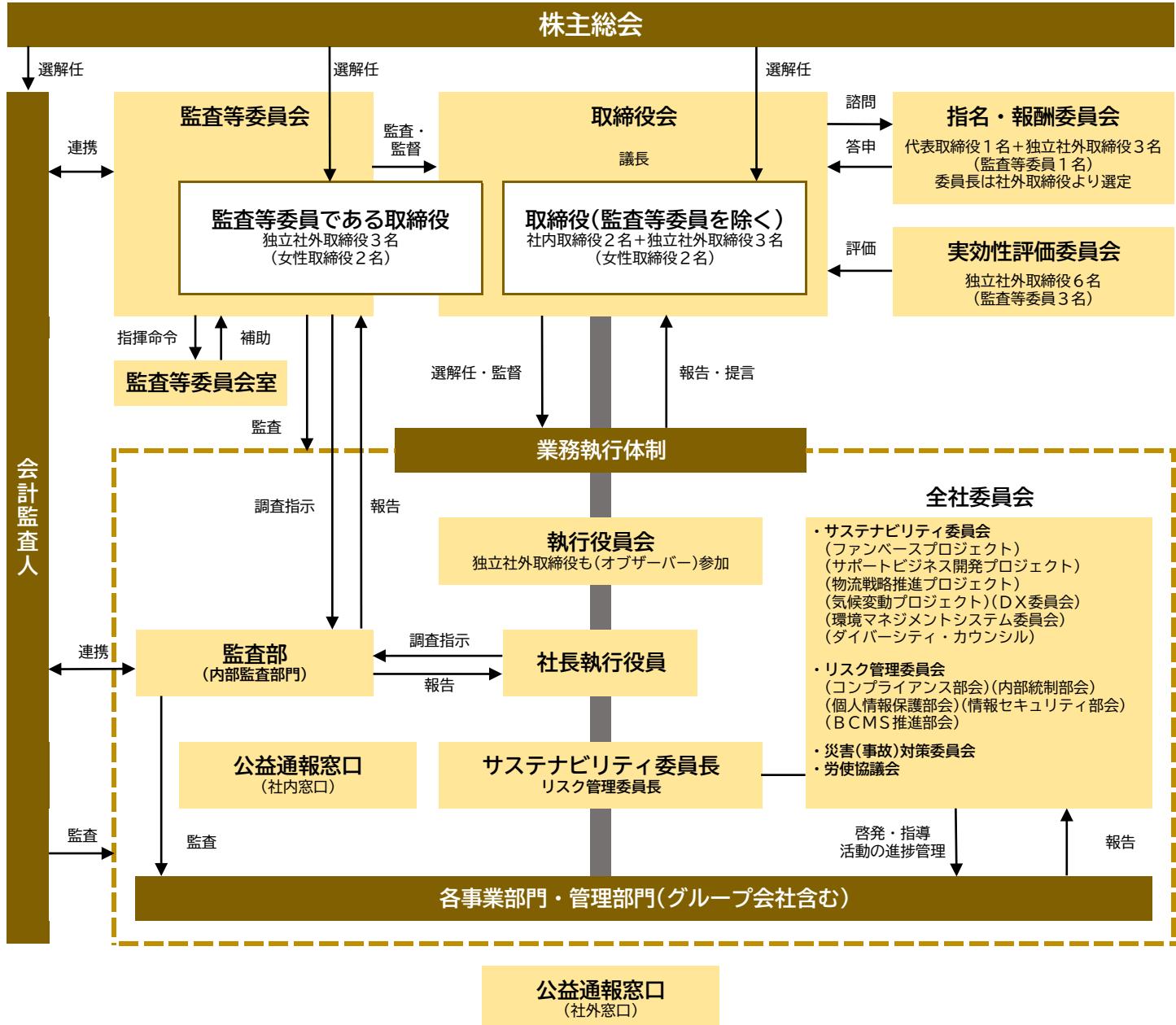
##### 3. 適時開示の方法

適時開示は原則として日本取引所グループが運営する「適時開示情報伝達システム(TDnet)」において開示し、併せて各記者クラブへの資料投函を行っております。また、開示資料は当社ホームページに速やかに掲載することとしております。

【模式図(参考資料)】

【適時開示体制の概要(模式図)】

## ○ コーポレート・ガバナンス体制図



## 【適時開示体制の模式図】

