最終更新日：2026年11月10日

株式会社京都きもの友禅ホールディングス

代表取締役社長 浅香　竜也
問合せ先：経営管理部　TEL 03-3639-9191（代表）

証券コード：7615
https://www.kyotokimonoyuzenholdings.co.jp/

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

当社はコーポレート・ガバナンスに関し、迅速かつ正確な情報把握と意思決定の実現、ならびに経営の透明性の確保を最大の目標としております。

取締役の人数については適正な規模を維持し、円滑な意思疎通と効率的な経営判断を可能とする体制を整えております。また、2025年度より女性取締役2名を新たに選任し、多様な視点を経営に取り入れることで、意思決定の質と取締役会の監督機能の向上を図っております。

また、経営状況に関する積極的な情報開示にも取り組み、社外からの多様な意見も柔軟に取り入れることで、透明性のある経営を推進しております。さらに、監査等委員会設置会社として、独立した外部の視点を活かしたチェック体制の強化にも取り組んでおります。

今後もこの基本方針を踏まえ、企業価値の向上とともに、顧客・株主・取引先・従業員を含むすべてのステークホルダーの利益最大化を目指してまいります。

【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】

【補充原則1－2－4】（議決権の電子行使（プラットフォーム利用）と招集通知の英訳）

議決権電子行使プラットフォームの利用や招集通知の英訳については、機関投資家や海外投資家の比率等の状況・変化等をふまえ、適宜、その必要性を検討してまいります。

【補充原則2－4－1】（多様性の確保についての考え方・目標）

当社では、次世代経営幹部候補者育成という観点から、性別や年齢に隔たりのない人材登用を推進しております。2026年3月末において全管理職に占める女性の比率（連結ベース）は33.7%となっており、比率は年々上昇傾向にあります。今後もさらに比率を高める方向で検討を進めており、2030年までに50%を目標としております。また、あわせて、将来的に経営幹部候補となる女性人材の育成にも注力してまいります。

能力・経験等を重視した幅広い人材登用のため、中途採用についても積極的に実施しており、管理部門における中途採用者の割合は72.2%を占めております。

現時点で海外展開は行っておりませんが、今後展開する場合には、必要に応じて外国籍人材の採用も検討してまいります。現時点において、外国人・中途採用者の管理職への登用にかかる測定可能な数値目標は設定しておりませんが、今後、経営戦略上必要と判断した場合には目標設定を含め、対応してまいります。

また、当社の顧客の年齢層が幅広いことから、新卒等の若年層に加えて高齢者の雇用や、定年後の継続雇用制度を通じた人材活用も積極的に取り組んでおります。これらの施策により、多様な顧客ニーズに的確に応えられる体制の構築を進めております。2026年3月末における60歳以上の社員の割合は36.2%であります。

【補充原則4－8－2】（筆頭独立社外取締役の決定）

当社の独立社外取締役は3名であり、各取締役、経営陣との連絡・調整、監査等委員との連携体制は十分構築されていることから、現段階においては「筆頭独立社外取締役」は定めておりません。

今後、更に独立社外取締役の追加選任を行った際には、改めて必要性を協議した上で、対応を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】

【原則1－4】（政策保有株式）

当社は、純投資目的以外の政策保有株式について、保有しないことを原則としておりますが、資本業務提携や取引関係の強化など、個別の状況を鑑み保有する必要があると判断した場合において、所定の手続きに基づき、取得・保有することとしております。

政策保有株式については、保有の意義が希薄と考えられるものについては順次縮減していくという基本方針のもと、毎月末の時価評価額及び評価差額を把握・確認するとともに、中長期的な経済合理性や将来の見通し等を検証の上、その保有意義・合理性について取締役会で定期的に確認することとしております。

政策保有株式に係る議決権行使に際しては、議案の内容を精査し、投資先企業の企業価値及び株主価値向上に繋がるかどうか、また当社への影響等を総合的に判断し、適切に行使いたします。

【原則1－7】（関連当事者間の取引）

当社が役員や主要株主等との取引を行う場合においては、当該取引が当社及び株主共同の利益等を害することのないよう、当該取引について予め取締役会の承認を得るものとしております。

また、当該取引を実施した場合においては、有価証券報告書等にて、開示基準に従い適切に開示することとしております。

【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、多様化する従業員のライフプランや資金ニーズに柔軟に対応し、従業員の資産形成を支援するため、確定拠出年金制度を導入しておりますが、確定拠出年金制度における運用については、加入者である従業員が自ら運営管理機関に対して指図を行うものであり、運用に伴うリターン及びリスクもまた、加入者である従業員が自ら負担とするものであります。そのため、当該企業年金について、当社がアセットオーナーとしての立場で企業年金の積立金の運用に関与することはございませんが、運用機関・運用商品のモニタリングや従業員に対する資産運用に関する教育の実施等に努めてまいります。

【原則３－１】（情報開示の充実）
（１）当社は、「日本の女性の美と夢と心のやすらぎを創造することを永遠のテーマとする」、「それを実現するために互いに協調し、自己の向上をはかることを最大の喜びとする」を基本理念としております。日本古来の伝統文化である「きもの」の普及に貢献し、「きもの」という商品の販売及び関連するサービスの提供を通じて、お客様の喜びと社員の幸せを一体として実現させることに当社の存在意義があると考えております。この理念を受けて、当社企業グループにおいては、安定的な成長をいかに続けることができるかを目標に、「お客様の喜び・満足」、「当社の利益の確保」、「株主への還元」の３つを同時充足させることが必要と考えております。

（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
（基本的な考え方）
当社はコーポレート・ガバナンスに関し、迅速かつ正確な情報把握と意思決定の実現、ならびに経営の透明性の確保を最大の目標としております。
取締役の人数については適正な規模を維持し、円滑な意思疎通と効率的な経営判断を可能とする体制を整えております。また、2025年度より女性取締役２名を新たに選任し、多様な視点を経営に取り入れることで、意思決定の質と取締役会の監督機能の向上を図っております。
また、経営状況に関する積極的な情報開示にも取り組み、社外からの多様な意見も柔軟に取り入れることで、透明性のある経営を推進しております。さらに、監査等委員会設置会社として、独立した外部の視点を活かしたチェック体制の強化にも取り組んでおります。
今後もこの基本方針を踏まえ、企業価値の向上とともに、顧客・株主・取引先・従業員を含むすべてのステークホルダーの利益最大化を目指してまいります。

（基本方針）
当社は、持続的な成長の実現において、株主を含むステークホルダーとの適切な協議が不可欠であるとの認識のもと、株主の権利が実質的に確保されるよう適切に対応するとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行ってまいります。
当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上は、株主・お客様・従業員をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協議に努めてまいります。
当社は、経営の透明性を高め、株主やお客様に当社の経営状況・経営方針について正確なご理解を頂くとともに、市場ならびに広く社会からの適切な評価を得るため、経営に関する様々な情報を積極的に開示してまいります。法令に基づく開示はもとより、株主やお客様の開示要請に応えるべく、公平で有用性の高い情報の自主的な開示に努めてまいります。また、株主総会の場以外における株主との建設的な対話の実施に努めてまいります。

（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
「Ⅱ－１　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」に記載しております。

（４）取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続
経営陣幹部の選解任及び監査等委員でない取締役候補の指名にあたっては、知識・経験・能力のバランス及び多様性、当社グループの経営戦略との整合性等を重視し、グループ指名・報酬委員会に諮問し、その審議・答申を踏まえたうえで、取締役会において決定しております。
監査等委員である取締役候補の指名にあたっては、取締役の職務の執行の監査を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識及び経験を有していること等を踏まえ、監査等委員会の同意を得たうえで、取締役会において決定しております。

（５）取締役会が上記（４）を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明
当社では、取締役候補の指名を行う際の、個々の選解任理由については、その理由を株主総会参考資料の中で説明することとしております。

【補充原則３－１－３】（サステナビリティへの取り組み）
当社は、サステナビリティを巡る環境・社会的な課題の重要性に鑑み、役員及び社員の意識を高め、適切に対応していくこととしております。
当社が取り扱う「きもの」という商品は一般的な洋服と異なり、長く使用することを前提として作られているサステナブルなファッションの一つです。「きもの」の普及に努めるということは、衣服の大量生産、大量消費、大量廃棄を減らし、環境負荷の低減につながるという考えのもと、当社は「きもの」の販売を通じ、サステナビリティに関する様々な課題の解決について全社員で考え、持続可能な社会の実現を目指してまいります。例えば、家族のきものを受け継ぎたいというご要望に応えるべく、母親や姉が着用した振袖を、サイズのお直しや帯・小物のアレンジにより着用する「ママ振袖・姉振袖」プランを新設するなど、商品を永く、大切に利用したいという消費者の想いに沿った多様なプランの整備に取り組んでおります。また、きもののお手入れ、お直しサービスの強化、リユース事業、アップサイクル商品開発等についても進めてまいります。
きもの産地・工房と連携して販売会を開催し、伝統文化の普及や技術の継承、地域経済への貢献に努めるなど、知的財産への投資を行い、このようなサステナビリティへの取り組みが当社の業績向上にも資するよう、取り組んでまいります。
人的資本への投資については、従業員の労働環境の改善を重要な課題と捉え、長時間労働を抑制できるよう、定期的なチェックと改善を行うなどの取り組みを進めております。社員個人がより成果を出せる能力開発及び教育体制の強化、組織力の向上に貢献できる人材育成を推進しております。また、社員が長く安心して働けるよう、多様な価値観を尊重し合える社内環境の整備を進めております。加えて、テレワーク運用やフレックスタイム制度の導入、休日選択型人事制度、育児短時間勤務期間の延長、育児介護等による勤務形態を選択できる制度、特別休暇に対する休日付与制度の創設などにより、子育てと仕事の両立が可能な、ライフステージに応じた柔軟な働き方の実現にも取り組んでおります。これらの取り組みを通じて社員エンゲージメントの向上を図るとともに持続可能な人的資本の形成を目指しております。
このほか、事業所における節電活動の推進、ＤＸ推進によるペーパーレス化、使用備品の節減、商品配送の効率化による輸送費の削減等、環境負荷の低減にも力を入れております。

【補充原則４－１－１】（経営陣に対する委任の範囲）
当社は「取締役会規則」を定め、法令に準拠して取締役会で審議する内容を定めております。また、それに基づき「職務権限規程」、「業務分掌規程」、「稟議規程」を定め、役職に応じて執行できる範囲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）
独立社外取締役の選任にあたって、候補者は東京証券取引所が定める独立性基準に合致していることを前提としております。

【補充原則４－１０－１】（独立した諮問委員会の設置）
当社は、役員の指名および報酬決定プロセスの透明性・客観性を一層高めるため、2025年10月に新設した報酬委員会を拡充・改組し、2026年3月25日開催の取締役会決議に基づき、グループ指名・報酬委員会を設置いたしました。
本委員会は、独立社外取締役を過半数とし、委員長は社外取締役が務めております。また、代表取締役も委員として参画し、実務的知見の提供を通じて、実効性の高い議論が可能な体制を整えております。
本委員会では、取締役会からの諮問を受け、役員の選任・解任に関する方針や基準の策定、候補者の指名、最高経営責任者等の後継者計画、取締役報酬制度の設計・見直し等について審議し、その結果を取締役会に答申する体制としております。
今後も、指名および報酬決定プロセスの透明性・客観性を高めるとともに、ステークホルダーの信頼に応えるガバナンス体制の強化に努めてま

いります。

【補充原則４－１１－１】（取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性、規模への考え方、選任の方針・手続き）
　取締役候補の選任に際しては、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス及び多様性を重視し、グループ指名・報酬委員会の審議・答申を踏まえたうえで、取締役会において十分な議論を経て決定しております。
　当社の取締役として必要なスキル項目を一覧化したスキル・マトリックスについては、株主総会招集通知において開示しております。

【補充原則４－１１－２】（社外役員の兼任状況）
　社外取締役の他社での兼任状況は、株主総会招集通知及び有価証券報告書を通じ、毎年開示を行っております。
　なお、本報告書提出日現在、いずれの取締役も上場会社の役員を兼任しておりません。

【補充原則４－１１－３】（取締役会の実効性の分析・評価、結果の概要の開示）
　当社は、取締役会の機能向上を図るため、取締役会全体の実効性評価の実施に向けて検討を進めております。
　本評価を実施する際には、取締役会全体の課題抽出および改善に直結する重要なプロセスであることから、特定の委員会ではなく、取締役会自身が主体となって検証および審議を行う体制とすることを想定しております。
　評価の実施時期および結果の概要につきましては、実施後に適切に開示する予定です。これにより、取締役会の継続的な課題抽出および改善に向けた取り組みをより実効的なものとし、ガバナンスにおける開示内容の透明性向上にも努めてまいります。

【補充原則４－１４－２】（役員に対するトレーニングの方針）
　当社は、取締役が、その役割・責務を適切に果たしていく上で必要な知識・情報を取得、更新することが出来るよう、就任時に加え、就任後も継続的に、外部セミナー等も含め必要な機会を提供、斡旋するとともに、その費用を支援する方針であります。
　また、社外役員を含む新任取締役に対しては、就任時において、当社の経営理念、事業活動、事業構造等に関する知識・情報の習得を支援する方針であります。

【原則５－１】（株主との建設的な対話に関する方針）
　当社のIR活動は経営管理部が担当しております。また、個別の取材要請に対しては、代表取締役社長および経営管理部が対応することとしております。
　また、半期に1回、代表取締役社長による決算説明会（動画配信を含む）を実施しております。

2．資本構成

外国人株式保有比率	10%未満

【大株主の状況】更新

氏名又は名称	所有株式数（株）	割合（%）
株式会社ナガホリ	1,000,000	4.82
小山 忠人	812,100	3.92
株式会社ＳＢＩ証券	495,085	2.39
楽天証券株式会社共有口	490,900	2.37
マネックス証券株式会社	395,405	1.91
河村 英博	393,300	1.90
久保田 正明	380,000	1.83
ＪＰモルガン証券株式会社	378,600	1.83
橋本 正人	280,000	1.35
倉田 康則	261,300	1.26

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 更新

上記の2．資本構成については、2026年9月30日現在の状況を記載しております。

3．企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタンダード
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

―――

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

―――

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	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	5 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
有川　勉	公認会計士											
宮澤　佐和子	公認会計士											
漆原　梢	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
有川　勉	○	○	―――	公認会計士としての専門的知見並びに豊富な経験を有しているため、監査等委員である社外取締役に選任しております。また、独立性が疑われるような属性等は存在しないため、同氏と一般株主との間に利益相反が生じる恐れはないと判断し、独立役員に指定しております。
宮澤　佐和子	○	○	―――	公認会計士としての専門的知見並びに豊富な経験を有しているため、監査等委員である社外取締役に選任しております。また、独立性が疑われるような属性等は存在しないため、同氏と一般株主との間に利益相反が生じる恐れはないと判断し、独立役員に指定しております。
漆原　梢	○	○	―――	弁護士としての専門的知見並びに豊富な経験を有しているため、監査等委員である社外取締役に選任しております。また、独立性が疑われるような属性等は存在しないため、同氏と一般株主との間に利益相反が生じる恐れはないと判断し、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	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べき使用人を設置しております。その人事については、取締役会にて協議し、監査等委員会の同意を得て決定することとしており、現在は内部監査室がその役割を担当しております。補助使用人は、監査等委員会からの指揮命令に従い業務を補佐する体制をとっており、業務執行者からの独立性の確保に努めております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社では、取締役会の報告事項に内部監査報告が含まれており、内部監査年度計画に沿って実施した監査結果、月次監査事項での問題点、及び臨店状況等が報告され、監査等委員である取締役より意見及び指導がなされております。
また、会計監査人から監査等委員会に対しては、通常の報告及び説明がなされる他、期中監査の際などに別途、情報の共有及び意見交換を行っており、問題点等が発生した場合には迅速に対応出来る連携状況となっております。
なお、内部監査室は内部統制に関する業務を行っており、適宜監査等委員会及び会計監査人へ内部統制の整備状況に関する報告及び意見交換を行っております。

【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	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	グループ指名・報酬委員会	4	2	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	グループ指名・報酬委員会	4	2	1	3	0	0	社外取締役

補足説明

当社は、役員の指名および報酬決定プロセスの透明性・客観性を一層高めるため、2025年10月に新設した報酬委員会を拡充・改組し、2026年3月25日開催の取締役会決議に基づき、グループ指名・報酬委員会を設置いたしました。
本委員会は、独立社外取締役を過半数とし、委員長は社外取締役が務めております。また、代表取締役も委員として参画し、実務的知見の提供を通じて、実効性の高い議論が可能な体制を整えております。
本委員会では、取締役会からの諮問を受け、役員の選任・解任に関する方針や基準、候補者の指名、最高経営責任者等の後継者計画、取締役報酬制度の設計・見直し等について審議し、その結果を取締役会に答申する体制としております。

【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

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	その他

該当項目に関する補足説明

当社の監査等委員である取締役及び社外取締役を除く取締役を対象に、中長期的な企業価値向上および株主との価値共有を目的とした譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。取締役の報酬案については、グループ指名・報酬委員会が評価結果および報酬水準の妥当性を審議し、その結果を取締役会に答申します。取締役会は、同委員会の答申を踏まえ、個人別の報酬等の内容を決定する仕組みとしております。

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

(2026年3月期における役員報酬の内容)
取締役 (監査等委員及び社外取締役除く) 3名 合計:39,344千円
監査等委員である取締役 5名 合計:8,520千円
合計 8名 合計:47,864千円
上記支給額には、譲渡制限付株式の付与による報酬額として、2,744千円を含んでおります。

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

当社は、取締役の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針を以下のとおり定めております。
1.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、株主との一層の価値共有を進めることのできる報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては、各職責を踏まえた従業員とのバランスや他社水準を踏まえ、適正な水準とすることを基本方針としております。
2.取締役 (監査等委員である取締役および社外取締役を除く。) の報酬は、固定報酬 (月額報酬) および譲渡制限付株式報酬により構成しております。監査等委員である取締役および社外取締役については、その職務に鑑み、固定報酬のみを支払うこととしております。譲渡制限付株式報酬については、付与時から3年間から5年間までの間で当社の取締役会が定める期間を譲渡制限期間としております。
3.固定報酬は、株主総会で決議された報酬枠の範囲内で、同業他社、当社と同規模の役位別取締役報酬額に関する情報、および当年度の会社業績を勘案し、役位、職責に応じて決定しております。固定報酬と譲渡制限付株式報酬の比率は、100対15～25を目安としております。
4.著しい業績不振の場合には、各取締役 (監査等委員である取締役および社外取締役を除く。) に対し、固定報酬の自主返納を要請する、又は、グループ指名・報酬委員会の審議および取締役会への答申を経て、取締役会の決議により減額する場合があります。
5.個人別の報酬額については、総務人事部長が、株主総会で決議された取締役報酬枠の範囲内で、同業他社等の情報収集および当年度の会社業績を勘案し、個人別の報酬案を策定します。代表取締役社長は、当該報酬案を確認のうえ、グループ指名・報酬委員会に諮問します。グループ指名・報酬委員会は、独立社外取締役を過半数とする構成において当該報酬案を審議し、必要に応じて修正のうえ、その結果を取締役会に答申します。代表取締役社長は、当該答申に加え、取締役会に諮る前に監査等委員会に対しても取締役の個別報酬に関して説明を行い、監査等委員会からの意見聴取及び同意を得ます。取締役会は、グループ指名・報酬委員会の答申を踏まえ、固定報酬および株式報酬それぞれの金額を決定しております。

【社外取締役のサポート体制】

社外役員の専従スタッフの特定はしておりませんが、必要に応じて社外役員の業務補助のためのスタッフを置くこととし、その人事については、取締役の協議により決定することとしております。

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)

当社は以下の機関によるコーポレート・ガバナンス体制を確保しております。

1.取締役会
取締役会は、5名 (取締役 (監査等委員である取締役を除く) 2名及び監査等委員である取締役3名) により構成され、毎月の定時取締役会及び臨時取締役会に加え、取締役間で随時打ち合わせを行い、効率的な業務執行及び取締役間の執行監視を行っております。

2.監査等委員会
常勤監査等委員 (1名) 及び非常勤監査等委員 (2名) で実施しております。監査等委員は取締役会の構成員として、取締役の職務状況を客観的立場で監査すると共に、会計監査人及び監査等委員でない取締役から報告を受け、重要な書類の閲覧を行う等、経営監視機能の充実に努めております。
また、監査等委員である取締役3名全員が社外取締役であり、うち2名は公認会計士、1名は弁護士が就任しております。当社は、3名の社外取締役をそれぞれ独立役員に指定しており、監査等委員会の機能強化に努めております。監査等委員会監査を支える人材・体制の確保状況については、「社外取締役のサポート体制」に記載されているとおりです。

3.内部監査
専任1名の内部監査室が「内部監査規程」に基づき、関係会社及び、国内にある複数の店舗往査など業務の適正性監査を実施するとともに、年間監査計画によるテーマ監査などを実施し、内部統制・体制の適切性や有効性を定期的に検証しております。これら内部監査結果は問題点の改善、是正に関する提言を付して取締役会に報告するほか、監査等委員会へ報告をしております。

4.会計監査

当社は、Mooreみらい監査法人により、会計監査を受けております。
業務を執行した公認会計士の氏名及び監査業務に係る補助者の構成は、以下のとおりであります。
　指定社員　業務執行社員　小泉　淳
　指定社員　業務執行社員　佐藤　豊毅
監査業務に係る補助者の構成　公認会計士3名、その他2名

5．グループ指名･報酬委員会
当社は、役員の指名および報酬決定プロセスの透明性･客観性を高めるため、独立社外取締役を過半数とするグループ指名･報酬委員会を設置しております。同委員会は、取締役会からの諮問を受け、役員の選任･解任に関する方針や基準、候補者の指名、最高経営責任者等の後継者計画、取締役報酬制度の設計･見直し等について審議し、その結果を取締役会に答申しております。

6．責任限定契約の内容
当社は、社外取締役との間で、会社法第427条第1項の規定に基づき、会社法第423条第1項の賠償責任を限定する契約を締結しており、会社法第425条第1項に定める額を責任の限度としております。

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

監査等委員会設置会社を選択している理由は、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することにより、取締役会の監督機能を強化し、更なる監視体制の強化を通じてより一層のコーポレート･ガバナンスの充実を図ることであり、これにより当社の持続的成長と中長期的な企業価値向上を目指してまいります。

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	議決権行使率向上のために、原則として法定期日よりも7日前に発送することとしております。
その他	株主総会の招集通知は、発送日前に東京証券取引所のWEBサイトに公開するとともに、当社のホームページに掲載しております。

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	当社ホームページにおいて「ディスクロージャーポリシー」を公表しております。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	半期に1回、代表取締役社長による決算概要及び経営見通しに関する説明会（動画配信を含む）を実施しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算情報、決算情報以外の適時開示資及び株式情報等を掲載しております。	
IRに関する部署（担当者）の設置	IR担当部署名：経営管理部	
その他	個別訪問取材要請に対して、代表取締役社長または経営管理部が対応しております。	

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
その他	当社の経営基本方針の中に明記しており、有価証券報告書及び会社案内において開示しております。 また、当社では、性別や年齢に隔たりのない人材の登用を推進しており、2026年3月末において全管理職に占める女性の比率は33.7%となっております。

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

① 取締役・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、経営意思決定機関として取締役会を月1回以上開催し、各取締役より計画提案、執行報告等の業務報告を受けて、その内容を審議・確認・統制し、その検討資料とともに議事録を作成して保管しております。
　法令・定款への適合が判断しにくい場合には、顧問弁護士、顧問税理士、監査法人等に事前に相談し、適正な判断や意思決定を確保しております。
　当社は、「企業行動憲章」、「社員行動規範」を定め、全役職員に周知徹底を図っております。また、コンプライアンス等に関する社内外を窓口とする内部通報制度を整備しており、取締役会、監査等委員会へ適切な報告がなされるための体制を整えております。
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
　取締役会における構成員の業務計画・経過報告・業務報告等はすべてその資料とともに議事録として保管しております。
③ 損失の危険の管理に関する規定その他の体制
　経営の政策決定に伴う将来的な損失の発生については、政策決定の前段階にて想定できる事項は考慮した上で意思決定を行うこととしております。
　社内外で発生する緊急事態に対しては、すみやかに対応責任者となる取締役を定めることとし、損害を未然に防止し、または、最小限にとどめられるよう対処してまいります。
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
　当社は原則として毎月1回以上の取締役会を開催し、経営戦略・事業計画等の重要事項の決定並びに取締役の業務執行状況の監督等を行っております。

⑤ 当社及び子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
　子会社の業務執行については、毎月開催の取締役会にて経過報告、財務報告等を行い、業務執行の状況を把握できる体制を構築し、子会社に対し必要な指示、助言、指導を行い、業務の適正を確保しております。
⑥ 監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項
　現在、監査等委員会の職務を補助すべき使用人はおりませんが、必要に応じて監査等委員会の業務補助のための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の協議により決定することとしております。
⑦ 監査等委員会の職務を補助すべき使用人の監査等委員でない取締役からの独立性に関する事項
　監査等委員会の職務を補助すべき使用人の任命・異動については、監査等委員会の同意を必要とすることとしております。
⑧ 当社及び子会社の取締役及び使用人等の監査等委員会への報告体制及びその他の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
　取締役は、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、直ちに監査等委員会に報告することとしております。
　監査等委員は、監査等委員会の他、重要な意思決定の過程及び業務の執行状況を把握するため、取締役会などの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または使用人にその説明を求めることとしております。
　また、監査等委員会は、監査法人から会計監査内容について説明を受けるとともに情報の交換を行うなど連携を図っております。
⑨ 監査等委員会への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
　前項の報告をした者が、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体制を整備しております。
⑩ 監査等委員の職務の執行（監査等委員会の職務の執行に関するものに限る。）について生ずる費用の処理に係る方針に関する事項
　監査等委員がその職務執行について、当社に対し費用を請求してきたときは、担当部門で審議のうえ、当該費用が当該監査等委員の職務の執行に必要でないと証明した場合を除き、速やかに当該費用を当社が負担します。
⑪ 財務報告の信頼性を確保するための体制
　当社は、財務報告の信頼性を確保するための基本方針を定めており、代表取締役は、財務報告に係る内部統制を整備・運用・評価し、不備があれば是正する体制の構築を行っております。

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

1.反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方
　当社は、社会の秩序や企業の健全な活動に脅威を与える反社会的勢力に対して一切の関係を持たず、毅然とした態度で対応することとしております。

2.反社会的勢力排除に向けた整備状況
(1) 対応統括部署の設置状況
　当社は、総務人事部を反社会的勢力対応の統括部署としております。新規取引先については、契約締結前に必ず反社会的勢力との関係有無を確認する「反社チェック」を実施し、継続取引先についても必要に応じて再確認を行っております。これにより、グループ全体で反社会的勢力との取引防止に関する体制の整備と管理を徹底しております。
(2) 外部の専門機関との連携状況
　反社会的勢力との関係遮断および被害防止のため、当社は所轄警察署、顧問弁護士、暴力団追放運動推進都民センター、関連行政機関などの外部専門機関と平素より緊密に連携しております。万一事案が発生した場合には、これら関係機関と協働し、速やかに適切な対応が可能な体制を整えております。
(3) 反社会的勢力に関する情報の収集・管理状況
　当社は、外部機関主催の教育・研修活動に定期的に参加し、最新の情報や動向を把握するよう努めております。収集した情報は総務人事部が一元管理し、必要に応じて各部門に共有する体制を構築しております。
(4) 対応マニュアル等の整備状況
　当社は、反社会的勢力による不当要求等に備えた「反社会的勢力対応マニュアル」および「反社規程」を整備しており、社会環境の変化に応じて適宜改定を行っています。これらの内容は半年に一度実施する社内研修にて、役員および全社員に対して周知・徹底しております。
(5) 啓蒙活動の実施状況
　当社は、「企業行動憲章」において反社会的勢力排除の基本的考え方を明示し、その趣旨を役員および管理職に対して定期的な教育・啓蒙活動を通じて浸透させております。また、日常の業務や新規取引時の審査を通じて、役職員全体で反社会的勢力排除の意識を高める取り組みを継続しております。

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

適時開示体制の概要

当社では、会社情報の適時開示に際して、会社情報の内容により次のような体制をとっております。

1．決定事実
重要な決定事実については、原則として毎月1回開催する定時取締役会において決定するほか、必要に応じて臨時取締役会又は経営会議を開催することにより迅速な決定を行っております。決定された重要事実について、株式会社東京証券取引所の適時開示規則（以下「適時開示規則」）に従い、開示が必要か否かを情報取扱責任者を中心に検討し、開示が必要となる場合には、迅速に行うよう努めております。また、必要に応じて

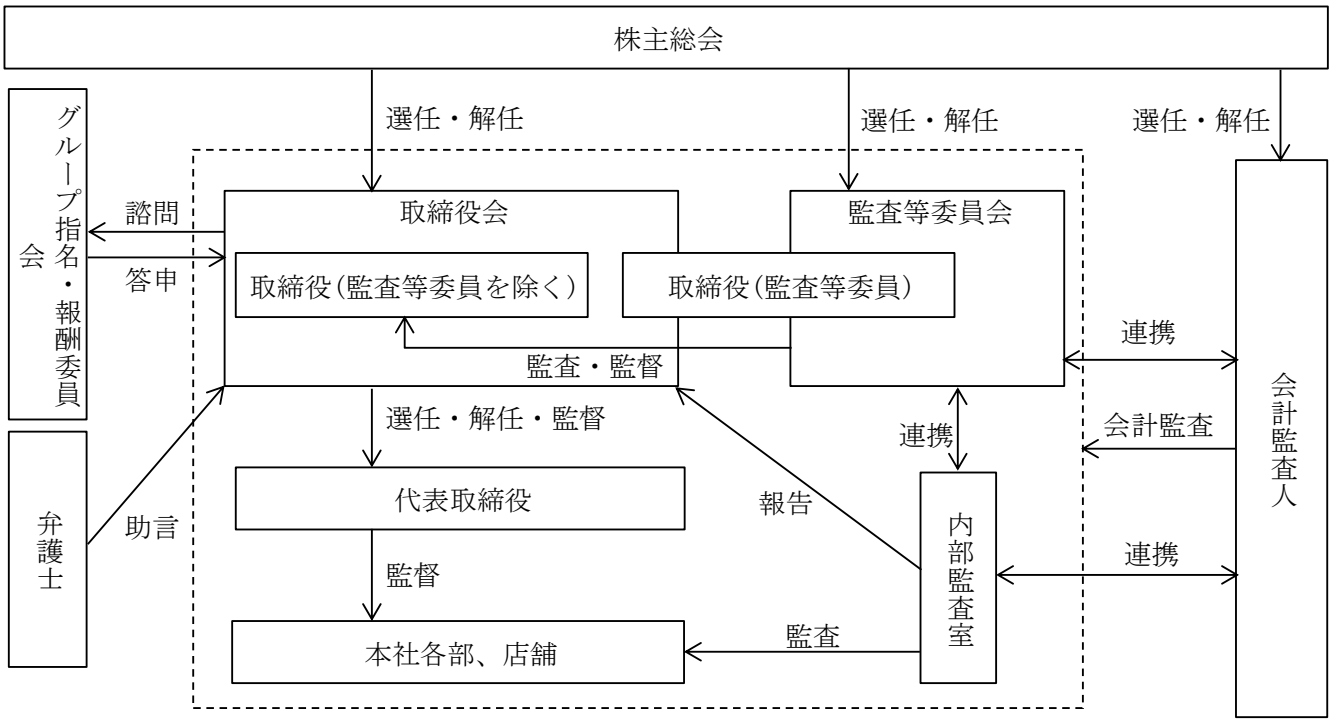
内部監査室及び会計監査人並びに弁護士による監査及びアドバイスを受けており、正確かつ公平な会社情報を開示することに努めております。

2．発生事実

重要な発生事実については、当該事実が発生したことを認識した部署から速やかに経営管理部に情報が集約され、取締役に対して報告がなされます。その後情報取扱責任者を中心に当該情報の内容等の検討を行うとともに、適時開示規則に従い、当該情報の開示が必要か否かの検討を行い、開示が必要となる場合には迅速に行うよう努めております。また、必要に応じて内部監査室、監査等委員会及び会計監査人並びに弁護士による監査及びアドバイスを受け、正確かつ公平な会社情報を開示することに努めております。

3．決算に関する情報

決算に関する情報については、決算月の翌月に決算財務数値を作成し、並行して会計監査人による監査を受け、最終的に取締役会において承認し、開示しております。監査等委員会及び内部監査室は随時期中取引に対し目を配っており、会計監査人による監査も期末に偏ることなく期中から平均的に実施されております。これにより迅速、正確かつ公平な会社情報を開示することに努めております。


株主総会
選任・解任
選任・解任
選任・解任
グループ指名・報酬委員会
諮問
答申
取締役会
監査等委員会
取締役(監査等委員を除く)
取締役(監査等委員)
連携
監査・監督
会計監査人
選任・解任・監督
連携
会計監査
弁護士
助言
代表取締役
報告
内部監査室
連携
監督
本社各部、店舗
監査