最終更新日：2022年5月25日
株式会社イズミ
代表取締役社長 山西 泰明
問合せ先：取締役副社長 三家本達也
証券コード：8273
https://www.izumi.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。

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、お客様満足の実現を通じて企業価値の最大化を図り、同時に高い倫理観をもって社会的責任を果たすことにより、お客様・従業員・取引先・地域社会等のステークホルダーの期待に応えてまいります。
また、中長期的な企業価値向上のため、企業活動の透明性・公正性・生産性を高めることを重要課題として、経営組織の改革や諸制度の整備及び内部統制システムの充実等を図るコンプライアンス経営を継続的に推進しており、ステークホルダーに信頼されるコーポレート・ガバナンスの充実に向けて取り組んでいます。

【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

2021年6月の改訂後のコードに基づき記載しています。

補充原則4－10－(1)　指名・報酬委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等
指名・報酬委員会は、3名の社内取締役と3名の独立社外取締役の計6名で構成され、当委員会における独立社外取締役の割合は過半数ではありません。また、委員長は代表取締役社長が務めていますが、当委員会の決議は、賛否同数の場合は再審議することになっているので、独立社外取締役の持つ客観性・透明性は十分確保されていると考えています。
2022年度の当委員会における委員構成については、現状通りとしますが、本年度を移行期間とし、独立社外取締役と社内役員の面談及びサクセッション会議の開催等、より社内への理解を深め、今一層の客観性・透明性が担保できる形を整えた上で、2023年度よりコーポレートガバナンス・コードが求めている独立社外取締役が過半数となる体制としてまいります。

【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

2021年6月の改訂後のコードに基づき記載しています。

原則1－4　政策保有株式
当社は、当社の事業活動を円滑に行うこと、また取引を強化することを目的とし、政策保有株式を保有する場合がありますが、原則として政策保有株式を保有しない方針とし、現状の保有株式については、段階的に削減していきます。
政策保有株式がある場合、取締役会にて中期経営計画の観点からも保有の適否を検証し、当該検証内容を開示します。
保有する株式の議決権行使に当たっては、各議案が当該会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するものか否か、また株主価値の毀損につながらないかといった点を総合的に判断のうえ行使します。
2022年度は、現時点において売却対象の株式はございません。

原則1－7　関連当事者間の取引
関連当事者との取引を行う際には、取締役会規則に基づき、その取引内容を取締役会において精査しています。会社と取締役間での取引では、当社株式売買、当社不動産売買又は賃貸借、銀行借り入れ等の債務保証について、取締役会での承認が必要になります。また、当該取引に関係する役員は定足数から除外のうえ議案の決議を行うこととしています。
当該取引は、会社法及び関連当事者の開示に関する会計基準等の規定に従い、開示しています。

補充原則2－4－(1)　中核人材の登用等の考え方とその目標・状況並びに多様性確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針の実施状況
(1) 中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と目標・状況
持続的に成長し続ける企業であるためには、「社員が誇りと喜びを感じ、地域とお客さまの生活に貢献し続ける」企業でありたいと考えています。
また、消費動向の急激な変化の中、スピードをもって変革を続けるために、性別、年齢、経歴、国籍等に関係なく、多様な人材の採用・登用を積極的に行いつつ、それぞれの特性や能力を発揮できる職場環境の整備やマネジメント層の教育に取り組んでいます。
①女性活躍推進
1995年に、仕事と家事育児の両立を支援するため法定期間を超える育児休業・育児短縮勤務制度を整備し、周知活動の継続により、両立を支援する企業風土も定着しました。2014年からは、人事担当取締役を責任者とした女性活躍推進プロジェクトを立ち上げ、活躍支援に軸足を移し、早期キャリア意識の醸成を目的とした「女性リーダー育成研修」「若年層年次研修」を実施。加えて、育休を取得する社員には、キャリア意識低下を防ぐために育休復帰プログラムを実施しており、性別に関係なくキャリアアップできるという意識も定着しました。この活動が認められ「くるみんマーク」「えるぼし(最高位)」の認定を受けております。
現状、キャリア志向や両立支援制度利用率に男女差があることから、性別役割分担意識やアンコンシャスバイアスが課題であると考え、男性の家事育児参加を推進するため、2021年には「夫婦で子育て休暇」を新設しました。今後、男性の育児休業取得率100%と性別に関わらず活躍できる社風の定着を目指していきます。
＜数値目標と実績＞

	2021年 実績	2023年 目標	2025年 目標
女性管理職比率	15.6%	20%	22%

女性役員数　　0名　　0名　1名以上
（社外役員を除く）
女性リーダー比率　41%　　43%　　45%
（係長・主任相当）
育児休業取得率　　30%　　100%　　100%
（男性）
育児休業取得率　100%　　100%　　100%
（女性）
性別役割分担意識
見直し度数　　－　　65%　　70%
(注) 性別役割分担意識見直し度数は、「『夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである』といった考えについてどう思うか」という問いに対し反対と回答した社員の割合
②外国人の雇用
当社は国外に事業を展開していないため、現在は外国人であることを理由とした採用・登用は行ってはおりませんが、今後、経営層・IT・貿易等の専門的な業務については、特に門戸を広げ国籍にかかわらず意欲や能力に応じて採用・登用を進めてまいります。
③中途採用者
直近3年間で入社した正社員のうち25%が中途採用者であり、部長職以上に占める割合も20%を超えるなど、積極的に採用・登用を行っております。今後も引き続き経営・IT・店舗運営等の知識やスキルを持った人材を採用・登用する方針です。

(2) 多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針とその状況
社会が大きく変化する中、当社が目指す経営ビジョンを実現するには改革を絶えず行う必要があります。当社は「革新」「挑戦」「スピード」を企業のＤＮＡとし、常に好奇心を持ち、自らが一段上の仕事にチャレンジする人材の育成を目指しています。また、働き方やキャリアに対する価値観が多様化する中、多様なバックグラウンドを持った従業員が個々の事情に応じて柔軟な働き方を選択でき、性別・年齢・学歴等によらず意欲や能力に応じて活躍できる環境を整備しています。
①階層別研修
入社から売場責任者(主任)まで6段階のきめ細かな研修機会を設け、主任以上は職位に応じた階層別研修を実施しています。
2021年6月に、将来の経営人材の育成のための人事教育制度として「イズミ大学」を開講しました。今後も継続開講し、中核人材を育成してまいります。
②ジョブローテーション
2021年度より戦略的な配置転換を活発化しました。グループ会社の経営幹部等への配置転換先で、タフアサインメントを経験させることにより従業員個々の成長を促しています。
③ＯＪＴ
座学だけでなく、現場実践による業務の習得を重視し、従業員の効率的かつ効果的な技能習得に取り組んでいます。2021年度には、現場ですぐに発揮できる調理や加工技術が学べる「イズミ研修センター」を新設しました。
④自己啓発
eラーニングや通信教育など多種多様なコンテンツを整備しております。今後も引き続き、コンテンツ数や範囲を拡大するとともに、多機能端末の配布により、従業員が自主的に学ぶことができる環境を更に整備してまいります。

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
当社には厚生年金基金及び確定給付企業年金制度はありませんが、老後資産等の形成の為、企業型確定拠出年金制度を導入しています。従業員の安定的な資産形成の為、確定拠出年金の資産運用に関する従業員教育等に取り組んでいます。

原則３－１　情報開示の充実
(i) 会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画
当社は、従前の企業理念を発展的に改定し、新経営理念として、「社員が誇りと喜びを感じ、地域とお客さまの生活に貢献し続ける」としました。その趣旨は、いつも安心・楽しさ・温もりを提供し、地域と共に歩み続ける企業になること及び個性を発揮しながら地域社会に寄り添い続けることで社員は人間的成長を果たすことにあります。
そして、2030年長期ビジョンとしては、中四国・九州エリアを軸に300店舗体制の実現、ゆめ（youme）あふれる地域との共創に挑戦してまいります。
また、当社は2021年4月13日付けで「中期経営計画（2021年度～2025年度）」を公表しました。前回公表した中期経営計画（一部見直しを含む。）を大幅に見直し、新たに5ヵ年の第二次中期経営計画といたしました。
詳細につきましては、当社ホームページに掲載の「中期経営計画（2021年4月13日付）」をご参照ください。
■中期経営計画
https://www.izumi.co.jp/corp/ir/pdf/2021/0413news_01.pdf

(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
当社グループは、お客様満足の実現を通じて企業価値の最大化を図り、同時に高い倫理観をもって社会的責任を果たすことにより、お客様・従業員・取引先・地域社会等のステークホルダーの期待に応えてまいります。
また、中長期的な企業価値向上のため、企業活動の透明性・公正性・生産性を高めることを重要課題として、経営組織の改革や諸制度の整備及び内部統制システムの充実等を図るコンプライアンス経営を継続的に推進しており、ステークホルダーに信頼されるコーポレート・ガバナンスの充実に向けて取り組んでいます。

(iii) 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
取締役報酬限度額は株主総会の決議（2018年5月25日改定）により500百万円（うち社外取締役分は30百万円、なお、使用人兼務取締役の使用人分給与は含みません。）と定めています。
2021年3月1日施行の会社法の一部を改正する法律（令和元年法律第70号）により、株主総会決議に基づく取締役の報酬等について、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を定めることが求められたことにより、2021年2月9日開催の取締役会において下記のとおり決定しました。なお、取締役でない執行役員の個人別の報酬等の決定についても取締役と同様とします。

１．基本方針
当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とします。具体的には、業務執行を担う取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬（決算賞与等）および非金銭報酬（株式報酬）により構成し、監督機能を担う社外取締役および監査役については、その職務に鑑み、基本報酬のみとします。なお、2021年5月26日開催の第60回定時株主総会において、上記取締役報酬限度額の枠内で非金銭報酬（株式報酬）として取締役（社外取締役を除く。）に対する譲渡制限付株式の付与のための報酬制度を導入することの承認・決議、また、役員退職慰労金制度の廃止及び当該廃止に伴う退職慰労金の打ち切り支給をすることが、承認・決議されております。

2．基本報酬（固定報酬）の個人別の報酬等の額の決定に関する方針（報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。）
当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、役位、職責、当社の財務状況等を総合的に勘案して決定するものとします。
3．業績連動報酬ならびに非金銭報酬の内容および額または数の算定方法の決定に関する方針（報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。）
（1）業績連動報酬は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため業績指標（ＫＰＩ）を反映した現金報酬とし、各事業年度の経常利益等の目標値に対する達成度合いおよび個人評価に応じて算出された額を決算賞与等として毎年、当該事業年度終了後の一定の時期等に支給します。目標となる業績指標とその値は、中期経営計画と整合するよう計画策定時に設定し、適宜、環境の変化に応じて指名・報酬委員会の答申を踏まえて見直しを行うものとします。
（2）非金銭報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを付与するとともに、株主との一層の価値共有を進めることを目的として、譲渡制限期間を取締役その他当社取締役会の定める地位を喪失する日までとする譲渡制限付株式を用いた株式報酬とし、毎年、一定の時期に付与します。付与する株式の個数は、各取締役の固定報酬の額に役位別の係数を乗じた株式報酬基準額に対して、会社の業績目標に対する達成度係数（0.90～1.10）を乗じた金額を付与時における株価で除して算出した数を踏まえて決定します。なお、非金銭報酬の譲渡制限付株式報酬の総額は、上記取締役報酬限度額の枠内で、年額100百万円以内、発行または処分される当社の普通株式の総数は年5万株以内とします。
4．基本報酬の額、業績連動報酬の額または非金銭報酬の額の取締役の個人別の報酬等の額（全体）に対する割合の決定に関する方針
業務執行を担う取締役の種類別の報酬割合については、当社と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業および地元企業の実態を参考にしながら、指名・報酬委員会において審議を行います。取締役会は、指名・報酬委員会の答申内容を尊重し、インセンティブが適切に機能する報酬割合を決定することとします。
なお、報酬等の種類ごとの比率の目安は、基本報酬：業績連動報酬：非金銭報酬＝６０：２５：１５とします（ＫＰＩを１００％達成の場合）。
5．取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項
個人別の報酬額については、指名・報酬委員会にて審議を行い、当該委員会の答申を受けた取締役会にて審議し決定します。指名・報酬委員会は、3名の社内取締役と3名の社外取締役の計6名で構成され、委員長は代表取締役社長が務めています。当委員会は、各取締役の基本報酬の額、各取締役の担当事業の業績を踏まえた決算賞与の評価配分および取締役個人別の割当株式数を決議し、その結果を取締役会に答申し、取締役会は、当委員会による答申を慎重に審議したうえで、各取締役の報酬等の額を決定しています。

(ⅳ) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査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（ＣＥＯ含む）の選任、社内取締役候補者の指名については、「革新・挑戦・スピード」をキーワードに、豊富な業務経験と知識をもち、リーダーシップに優れていることを基準とし、高い倫理観とコンプライアンス意識をもって、当社の企業価値最大化のために職務を遂行できる者を、指名・報酬委員会の審議・答申を受けて、取締役会の審議により決定いたします。加えて、ＣＥＯにおいては、当社を牽引する適切な資質を持った者を選任すべく、多様な経営視点や専門知識を有する後継者の育成に努めています。
また、社外取締役候補者の指名については、専門分野の異なる高度な知識と豊富な経験を有し、当社の成長戦略に欠かせない新店投資等のリスクについての指摘など中立的・客観的な視点で積極的に提言し、自由闊達な議論を行える者を、指名・報酬委員会の審議・答申を受けて、取締役会の審議により決定いたします。
監査役候補者の指名については、専門的な経験と知識をもち、中立的・客観的な立場から公正な監査を行える者を、監査役会の同意を得たうえで、指名・報酬委員会の審議・答申を受けて、取締役会の審議により決定いたします。
なお、独立社外取締役及び独立社外監査役の候補者の指名においては、東京証券取引所の定める独立役員の確保にあたっての判断基準を踏まえて決定しています。
当社は、経営陣幹部（ＣＥＯ含む）の解任について、上記に記載する経営陣幹部に必要な条件を充たせなくなった状況等に至った場合、また法令等に違反し当社の企業価値を著しく毀損したと客観的に判断される場合等に、指名・報酬委員会の審議・答申を受けて、取締役会の審議により決定いたします。

(ⅴ) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査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
経営陣幹部（ＣＥＯ含む）の選任、取締役および監査役候補者の指名理由について、株主総会招集通知にて開示します。経営陣幹部（ＣＥＯ含む）の解任については、発生していませんので開示しておりません。

補充原則３－１－（３）　サステナビリティについての取組み等
2021年10月12日開催の取締役会において、代表取締役社長を委員長とした全社横断的な組織であるサステナビリティ委員会を設置し、「サステナビリティ基本方針」を策定しました。加えて、社会面における「調達方針」「人権方針」「ダイバーシティ＆インクルージョン方針」、環境面における「気候変動対応方針」「ＴＣＦＤ提言に基づく対応」を策定、社会環境の変化に対応したマテリアリティ（重点課題）を抽出・特定し、サステナビリティ推進に取り組んでいます。
(1)サステナビリティ基本方針
(2)調達方針
(3)人権方針
(4)ダイバーシティ＆インクルージョン方針
(5)気候変動対応方針
(6) ＴＣＦＤ提言に基づく対応
上記(1)～(6) を本報告書の末尾に掲載しています。
＜人的資本や知的財産への投資等の考え方＞
人的資本への投資は、DX投資（中期経営計画総額で200億円）や生産性向上による教育時間捻出と補充原則２－４－１「中核人材の登用等における多様性の確保」の「人材育成方針・環境整備方針」に記載の階層別研修・自己啓発などに取り組んでいます（知的財産への投資は特に該当しないため、開示は行っておりません）。

補充原則４－１－（１）　経営陣への委任の範囲
取締役会は、法令および定款に定めるものの他、取締役会規則に基づき、人事、機構改革、労務管理に関する制度、固定資産、株式、長期的資金調達、投資、株主資本、関係会社に関する事項など、会社業務に関する重要な事項について意思決定します。
取締役会の経営陣に対する委任の範囲は、取締役会の専決事項以外の業務執行であり、その詳細は、業務分掌規程および職務権限行使規程に定めています。

補充原則４－２－（１）　業績連動報酬・自社株報酬の割合の適切な設定
経営陣の報酬は、株主総会で決議された限度額内で、独立社外取締役を構成員とした指名・報酬委員会での審議・答申に基づいて取締役会にて決定しています。
また、取締役会にて決定した取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針により、取締役の報酬は、基本報酬（固定報酬）、業績連動報酬（決算賞与）および非金銭報酬（株式報酬）の構成で設計しています。具体的な内容については、コーポレートガバナンス・コード原則３－１　情報開示の充実（ⅲ）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に記載のとおりです。

原則４－８　独立社外取締役の有効な活用
独立社外取締役を3名選任しており、経営の透明性の確保と監督機能の強化を図っています。取締役8名中、独立社外取締役が3名選任されたことにより、取締役会における独立社外取締役の割合は、3分の1以上となります。

原則４－９　独立社外取締役の独立性判断基準及び資質
東京証券取引所が定める独立性基準を踏まえ、「当社およびその子会社を主要な取引先とする者またはその業務執行者」でないなど、客観的に経営陣から独立した立場にあること、また一般株主と利益相反関係が生じる恐れがないことを確認し、独立性を判断しています。

補充原則４－11－（1）　取締役会の全体のバランス、多様性、規模に関する考え方
当社の取締役会は、独立社外取締役3名を含めた8名で構成しています。
社内取締役には、「革新・挑戦・スピード」をキーワードに、豊富な業務経験と知識をもち、リーダーシップに優れていることを基準とし、高い倫理観とコンプライアンス意識をもって、当社の企業価値最大化のために職務を遂行できる者を、指名・報酬委員会及び取締役会での十分な審議を経て選任しています。
また、社外取締役には、専門分野の異なる高度な知識と豊富な経験を有し、当社の成長戦略に欠かせない新店投資等のリスクについての指摘など中立的・客観的な視点で積極的に提言し、自由闊達な議論を行える者を、指名・報酬委員会及び取締役会での十分な審議を経て選任しています。
これにより、取締役会として、迅速かつ適切な意思決定を可能にするとともに、独立した立場からの業務執行に対する監督助言機能を備え、多様なバックグラウンドに基づく知識・経験・能力等を経営に生かすことができる構成とすることを考えています。
なお、独立社外取締役3名のうち2名は他社での経営経験を有しています。
続いて、取締役および監査役に対して当社が期待しているスキルは、以下のとおりです。
①企業経営/経営戦略
取締役の主な任務は「経営判断」であり、企業経営に関する経験は最も重要であると考えています。
②変化への対応力
お客さまニーズや業界が変動する中、イズミDNA「革新・挑戦・スピード」を具体化できる実行力が必要であると考えています。
③小売業経験
適正なお客さまニーズの把握・品揃え・売り場づくり・販売力など店舗の業績に影響するため、小売業の現場経験が必要であると考えています。
④商品開発/マーチャンダイジング
適正なお客様ニーズ・時期・価格・数量など全社的な商品群ごとの業績に影響するため、商品部門担当の経験が必要であると考えています。
⑤出店戦略
中期経営計画における「300店舗体制の実現」および効果的かつ効率的な投資を判断するための経験が必要であると考えています。
⑥財務会計/ファイナンス
「資金調達」は企業継続の要であるとともに、粉飾決算などの不正防止もコンプライアンスの要であり、これらに対応するための知見を有していることが必要であると考えています。
⑦ガバナンス/リスク管理/法務
法令やコンプライアンスを踏まえたリスク管理は企業の持続的成長に不可避であり、これらに対応するための知見を有していることが必要であると考えています。
⑧人事・労務/能力開発
人材採用や継続的な社員の成長および働きやすい労働環境の整備が求められており、これらに対応するための知見を有していることが必要であると考えています。
⑨ESG/サステナビリティ
中長期・持続的な成長・発展のためにはＥＳＧ視点での経営が求められており、これらに対応するための知見を有していることが必要であると考えています。
⑩IT/ＤＸ推進
ITシステム構築は業務の効率化、DX推進は新分野への新たな展開につながるので、これらに対応するための知見を有していることが必要であると考えています。
各取締役及び監査役が有する知識・経験・能力等については、「スキルマトリックス」を作成し、本報告書末尾に掲載しております。

補充原則４－11－（2）　取締役・監査役の兼任状況
取締役および監査役の重要な兼職の状況は、事業報告および株主総会招集通知にて開示しています。なお、取締役および監査役の候補者選定等においては、当社以外に役員を兼任している上場会社等が3社以下である点を考慮しています。

補充原則４－11－（3）　取締役会の実効性の分析・評価
当社取締役会は、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価のため、取締役及び監査役全員を対象にしたアンケートを実施し、その結果に基づき、取締役会の構成、取締役会の審議内容、取締役会の運営、昨年度アンケートにおける課題への対応等について、以下のとおり実効性の評価を取締役会において議論を行いました。
(1)取締役会実効性評価の実施時期
2021年7月　取締役会実効性評価アンケートの実施
2021年9月　アンケート結果内容の報告及び取締役会における課題の共有化
2021年9月～12月　取締役会における課題に対する議論
(2)分析・評価の結果概要
当社取締役会は、重要事項の審議においては活発に議論が行われ、概ね意思決定にかかるプロセスの実効性は適切に確保されていることが確認されました。
一方で、課題として認識すべき点も確認され、取締役会の運営方法（経営戦略等の議論の場を増やす等）、後継者の育成計画、中期経営計画の再構築、指名・報酬委員会の委員構成等について、今後審議すべきである重要な課題として認識いたしました。
(3) 今後の課題とその対応
今後における当社取締役会の実効性評価に係る課題について、さらなる議論を重ねることにより改善を図ってまいります。

補充原則４－14－（2）　取締役・監査役に対するトレーニングの方針
取締役には、定期的に、法務等に関する専門家の研修、リーダーシップ・経営戦略等に関する外部講師による研修、成長戦略についての勉強会等を実施しています。また、社内取締役は、新型コロナウイルス感染症拡大もあり、インターネット等によるWEBセミナーも活用しながら、外部経営者とのディスカッション、チェーンストア経営理論等のセミナーへの参加等を通じて、日々研鑽を積んでいます。
社外取締役には、当社グループの事業及び課題についての説明を行うとともに、社会一般的に求められる社外取締役の役割および責務についての外部機関主催の研修の場を提供しています。また、新型コロナウイルス感染症拡大もあり、インターネット等によるWEBセミナーも活用しながら、最新の業界動向を把握するとともに、当社の店舗・物流センターや子会社の惣菜新工場の見学及び現場責任者との意見交換を通じ、経営の実態把握と見識を深めることに努めています。

常勤監査役は、新型コロナウイルス感染症拡大もあり、インターネット等によるWEBセミナーも活用し、監査役協会および外部会計監査人主催の研修に参加し、そこで得た情報を他の監査役と共有化しています。
また、監査役各々で、当社の店舗・物流センターへの会計監査人による監査立会いや子会社の惣菜新工場の見学及び現場責任者との意見交換を通じ、経営の実態把握と見識を深めることに努めています。

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を通じ、会社の持続的成長及び中長期的な企業価値の向上を目指します。対話については代表取締役社長が統括し、合理的な範囲で、経営陣幹部が面談に臨むことを基本とし、株主の希望と面談の主な関心事項も踏まえたうえで対応します。

＜株主との建設的な対話を促進するための方針＞
・取締役専務執行役員経営企画本部長をIR担当役員とし、関係部署間の緊密な連携を図りながら、対応しています。
・経営企画部がIRを担当し、総務部他、関連部署と連携を取り、個人株主および機関投資家等に対応しています。
・IR活動の概要については、当報告書「III株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況　2.IRに関する活動状況」に記載しています。
・対話において把握された株主の意見・懸念については、本部長会議での報告など、適宜、経営陣へフィードバックしています。
・株主との対話にあたっては、法令及び関連規則等を遵守し、インサイダー情報を適切に管理しています。
・当社は、必要に応じ株主構造の把握に努めています。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満

[大株主の状況] 更新

氏名又は名称	所有株式数（株）	割合（%）
山西ワールド株式会社	19,935,884	27.89
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	5,396,200	7.55
第一不動産株式会社	4,208,000	5.89
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	3,914,500	5.48
株式会社広島銀行	2,362,078	3.30
日本生命保険相互会社	2,093,902	2.93
全国共済農業協同組合連合会	2,091,100	2.93
山西　泰明	2,043,320	2.86
第一生命保険株式会社	2,030,306	2.84
イズミ広島共栄会	1,941,662	2.72

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

2022年2月末現在の株主名簿に基づいています。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分 更新	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うる特別な事情

特にありません。

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	監査役設置会社

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	9 名
定款上の取締役の任期	2 年
取締役会の議長	社長
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	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
似鳥　昭雄	他の会社の出身者								○			
米田　邦彦	学者											
青山　直美	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	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由

似鳥　昭雄	○	当社と似鳥氏が業務執行者である株式会社ニトリホールディングス及び株式会社ニトリとの間には土地及び建物賃貸借契約に基づく取引関係がありますが、東京証券取引所が定める社外役員の独立性判断基準を超えるものではなく、その取引額は連結売上高の1.0%未満であり、経済的に依存している関係ではありません。 また、同氏はコーナン商事株式会社の社外取締役であり、当社と同社との間には建物賃貸借契約に基づく取引関係がありますが、東京証券取引所が定める社外役員の独立性判断基準を超えるものではなく、その取引額は連結売上高の1.0%未満であり、経済的に依存している関係ではありません。	日本最大級のホームファニシングチェーンであるニトリグループの株式会社ニトリホールディングス代表取締役会長であるなど、企業の経営に関する豊富な経験、実績と幅広い見識を有しており、また、業務執行を行う経営陣から独立した客観的な立場にあることから、当社経営に資するところが大きいと判断し、社外取締役として選任しております。また、社外取締役としての職務を遂行するにあたって、一般株主と利益相反がないと判断されるため、独立役員として指定しています。
米田　邦彦	○	―――	経営学を専門とする大学教授として、企業経営について幅広い知識と高い見識を有しており、また、業務執行を行う経営陣から独立した客観的な立場にあることから、当社経営に資するところが大きいと判断し、社外取締役として選任しています。なお、同氏は社外取締役となること以外で会社経営に関与された経験はありませんが、上記の理由により、コーポレート･ガバナンス等経営学の視点での監督機能を担う社外取締役として、職務を適切に遂行していただける人材であると判断しています。同氏と提出会社との人的関係、資本的関係又は取引関係その他の利害関係はないものと判断しています。また、社外取締役としての職務を遂行するにあたって、一般株主と利益相反がないと判断されるため、独立役員として指定しています。
青山　直美	○	―――	株式会社東芝、株式会社イーライフを経て、有限会社スタイルビズを設立し、Eコマース、SNS、インバウンドのコンサルタント、アドバイザリー業を営んでおり、消費者目線のマーケティングにおいて数多くの経験を有しております。また、青山氏の得意分野としては、①顧客視点のEコマースの導入･普及、②企業と消費者のコミュニケーション設計、SNSの活用、③女性活躍推進があげられ、持続的な企業価値の向上を目指す当社の中期経営計画の中で、特にデジタル投資の拡大戦略や人材育成における女性活躍のための施策等の分野において、同氏がこれまで培ってこられた先進的かつ豊富な知見及び経験等を当社の経営に反映していただきたく、当社の業務執行を監督する適切な人材であると判断し、社外取締役として選任しています。 同氏と提出会社との人的関係、資本的関係又は取引関係その他の利害関係はないものと判断しています。また、社外取締役としての職務を遂行するにあたって、一般株主と利益相反がないと判断されるため、独立役員として指定しています。

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･報酬委員会	6	0	3	3	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名･報酬委員会	6	0	3	3	0	0	社内取締役

補足説明 更新

当社は、任意の指名・報酬委員会を設置しており、取締役・監査役候補者の指名及び、取締役個々の報酬等については、当該委員会における答申を受け、取締役会にて審議し決定しています。なお、監査役候補者の指名については、事前に監査役会の同意を得ています。
任意の指名・報酬委員会の議長及び構成員は以下のとおりです。
議長：山西泰明(代表取締役社長)
構成員：三家本達也(取締役副社長)、町田繁樹(取締役専務執行役員経営企画本部長)、似鳥昭雄(社外取締役)、米田邦彦(社外取締役)、青山直美（社外取締役）

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	4 名
監査役の人数	3 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は会計監査人と定期的に情報交換を行い、会計監査の状況を把握するとともに、監査役会は会計監査人による会計監査の結果について報告を受けています。また、監査役は、内部監査部門である経営管理部内部監査課からの報告を受け内部監査の情報の共有化を図り、相互連携して監査業務を推進しています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2 名
社外監査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	l	m
堀川　智子	他の会社の出身者													
岡田　弘隆	税理士													

※　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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
堀川　智子	○	―――	大手監査法人勤務により公認会計士としての経験を積み、その後、家業の中国木材株式会社入社後は経営に係る重要な部署の役員を歴任され、現在代表取締役社長として活躍されています。会社経営者と会計の専門家としての高い見識を有しており、当社の社外監査役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断いたしました。また、社外監査役としての職務を遂行するにあたって、一般株主と利益相反がないと判断されるため、独立役員として指定しています。
岡田　弘隆	○	―――	社外監査役となること以外の方法で直接会社経営に関与された経験はありませんが、国税局の重要な部署の責任者を歴任された後退職され、現在は税理士としての幅広い業務経験と専門的知識を有しているとともに、監査に反映できるコンプライアンス意識の高い人格・識見も有していることから、当社の社外監査役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断いたしました。また、社外監査役としての職務を遂行するにあたって、一般株主と利益相反がないと判断されるため、独立役員として指定しています。

【独立役員関係】

独立役員の人数	5 名

その他独立役員に関する事項

―――

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明

取締役（社外取締役を除く。）の報酬については、指名・報酬委員会（委員には社外取締役2名を含む。）の審議・答申を経て2021年2月9日の取締役会にて決定した「取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針等」に基づき、固定報酬（基本報酬）、業績連動報酬（決算賞与）及び株式報酬の構成により設計しました。短期インセンティブに係る業績連動報酬（決算賞与）は、1年間の業績目標達成の評価により決定するもので、中長期インセンティブに係る業績連動報酬の株式報酬は、株価と連動する報酬である譲渡制限付株式によって構成しています。
2021年5月26日開催の第60回定時株主総会において、中長期インセンティブに係る業績連動報酬の株式報酬（譲渡制限付株式）制度が承認されたことにより、あわせて役員退職慰労金制度を廃止いたしました。
社外取締役の報酬については、独立性を確保するため固定報酬のみを支給しております。
監査役の報酬については、独立性を確保するため、監査役の協議により決定しており、固定報酬のみを支給しております。

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 更新	一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明 更新

基本報酬・業績連動報酬等・非金銭報酬等・退職慰労金に区分し、総額を開示しています。なお、2021年5月26日開催の第60回定時株主総会にて、役員退職慰労金制度の廃止及び当該廃止に伴う退職慰労金の打ち切り支給をすることが決議されています。
連結報酬等の総額が1億円以上である者については、「企業内容等の開示に関する内閣府令」に沿って有価証券報告書に記載しています。

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

取締役報酬限度額は株主総会の決議（2018年5月25日改定）により500百万円（うち社外取締役分は30百万円、なお、使用人兼務取締役の使用人分給与は含みません。）と定めています。
取締役の報酬等の額又はその算定方法については、2021年2月9日開催の取締役会にて「取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針等」を決議し、その決定方針に基づき各取締役の職務の内容に応じた年間評価等を勘案したうえで報酬等の額を指名・報酬委員会において審議しています。
指名・報酬委員会は、3名の社内取締役と3名の社外取締役の計6名で構成され、委員長は代表取締役社長が務めています。指名・報酬委員会において各取締役の評価を審議し、取締役の報酬等の額は取締役会に答申され、取締役会は、指名・報酬委員会の答申を慎重に審議したうえで、各取締役の報酬等の額を決定しています。

【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】 更新

社外取締役及び社外監査役に対しては、事前に取締役会の会議内容に係る資料を送付しています。また、社外監査役に対して、監査役室スタッフが監査業務（事業所の視察等）をサポートし、監査役の監査機能の充実を図っています。

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） 更新

1コーポレート・ガバナンスの概要
（1）コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方
当社グループは、お客様満足の実現を通じて企業価値の最大化を図り、同時に高い倫理観をもって社会的責任を果たすことにより、お客様・従業員・取引先・地域社会等のステークホルダーの期待に応えてまいります。
また、中長期的な企業価値向上のため、企業活動の透明性・公正性・生産性を高めることを重要課題として、経営組織の改革や諸制度の整備及び内部統制システムの充実等を図るコンプライアンス経営を継続的に推進しており、ステークホルダーに信頼されるコーポレート・ガバナンスの充実に向けて取り組んでいます。
（2）企業統治の体制の概要及び当該体制を採用する理由
・企業統治の体制の概要
取締役会は、取締役8名（うち社外取締役3名）で構成し、任期を2年とし業務執行の透明性と経営責任の明確化を図っています。取締役会は、原則として、月1回開催し、充実した審議と取締役の職務執行に関する監督が行われています。取締役8名の中から代表取締役1名を選定し、代表取締役の下に執行役員13名（取締役を除く）を選任して業務執行にあたらせています。
取締役会の議長及び構成員は以下のとおりです。
議長：山西泰明(代表取締役社長)
構成員：三家本達也(取締役副社長)、町田繁樹（取締役専務執行役員経営企画本部長）、梶原雄一朗(取締役専務執行役員テナント本部長)、黒本寛(取締役開発本部長)、似鳥昭雄(社外取締役)、米田邦彦(社外取締役)、青山直美(社外取締役)

取締役5名（社外取締役3名を除く）で構成する経営会議において、取締役会付議事項の諮問及びその他経営方針・経営戦略等に関する施策等の決定について、毎週適宜審議を行う体制にしています。当社グループ会社の経営状況については、月1回の実績検討会において、各グループ会社の社長を招集して各社の経営チェックを行うとともに、グループ会社の営業成績、財務状況その他の重要な情報についても、当社社長とグループ会社社長との間において3か月に1回の報告を義務づけるとともに、当社グループ経営本部長とグループ会社社長との間で毎月1回の経営課題に係る対応策を協議することも義務づける体制にしております。
経営会議の議長及び構成員は以下のとおりです。
議長：山西泰明(代表取締役社長)

構成員：三家本達也(取締役副社長)、町田繁樹（取締役専務執行役員経営企画本部長）、梶原雄一朗(取締役専務執行役員テナント本部長)、黒本寛(取締役開発本部長)

監査役会は、監査役3名（うち社外監査役2名）で構成し、取締役会においては、監査役に対して取締役会議案に対する客観的な意見を求めるとともに、監査役が取締役の意思決定及び業務執行状況の監査をしています。
監査役会の議長及び構成員は以下のとおりです。
議長：川西正身(常勤監査役)
構成員：堀川智子(社外監査役)、岡田弘隆(社外監査役)

当社は、任意の指名・報酬委員会を設置しており、取締役・監査役候補者の指名及び、取締役個々の報酬等については、当該委員会における答申を受け、取締役会にて審議し決定しています。なお、監査役候補者の指名については、事前に監査役会の同意を得ています。
任意の指名・報酬委員会の議長及び構成員は以下のとおりです。
議長：山西泰明(代表取締役社長)
構成員：三家本達也(取締役副社長)、町田繁樹(取締役専務執行役員経営企画本部長)、似鳥昭雄(社外取締役)、米田邦彦(社外取締役)、青山直美（社外取締役）

さらに、適正かつ効率的に経営監視を行うために、4名の顧問弁護士による経営に関する助言・指導をいただいています。

当該体制を採用する理由
当社は上述のコーポレート・ガバナンスが有効に機能していると認識しており、後述の内部統制システム及びコンプライアンス・リスク管理体制と合わせ、効率的な業務の執行と効果的な経営監視機能が働いていると考えています。
また、独立した立場から経営の客観性・透明性を高めるために、豊富な経験と幅広い見識を有した人材を社外取締役に選任しています。

（3）企業統治に関するその他の事項
・内部統制システム及びコンプライアンス・リスク管理体制の整備状況
イ）各事業本部とは独立した経営管理部が主管となってコンプライアンス・リスク管理委員会を毎月1回開催し、当社各部門並びにグループ会社から選出されたコンプライアンス・リスク管理委員出席の下、当社グループ全体のコンプライアンス教育及びリスク管理のモニタリング活動報告について審議しています。当委員会の議事内容については、取締役及び監査役に報告しています。
ロ）イズミグループ行動憲章を定め、当社及びグループ会社の取締役・従業員の行動規範として、事業活動における法令遵守に努めています。また、法令遵守の徹底・意識向上のため「イズミホットライン」（内部通報制度）を設置し、当社及びグループ会社からの様々なリスク発生の未然防止に努めています。
ハ）事業活動において生じた様々なリスクへの対応については、お客様の安全確保、被害の最小化を主たる目的として、全社連絡体制を整備して対処しており、地震等の災害時においては直ちに緊急対策本部（本部長は代表取締役社長）が設置される仕組みとなっています。

当社及びグループ会社から成る企業集団（当社グループ）における業務の適正を確保するための体制
イ）グループ会社の営業成績、財務状況その他の重要な情報については、当社社長とグループ会社社長との間において3か月に1回の報告を義務づけています。また、当社グループ経営本部長とグループ会社社長との間で毎月1回の経営課題に係る対応策を協議することを義務づけています。
ロ）当社のグループ会社に対するリスク管理については、月1回開催される当社のグループ会社コンプライアンス・リスク管理委員会において、グループ会社が抱えるリスクの報告を受けた上で、その対応策を審議しています。
ハ）当社は、関係会社管理規程に基づき、グループ会社に係る連結ベースの年度経営計画の策定等、当社グループ全体の経営を適正に管理監督しています。
ニ）グループ会社コンプライアンス・リスク管理委員会において審議・決定した法令遵守及びリスク管理については、グループ会社のコンプライアンス・リスク管理委員が各社の取締役及び使用人に周知徹底しています。
ホ）当社の経営管理部内部監査課は、グループ会社の業務の状況について、定期的に監査を行っています。
ヘ）グループ会社において重大な法令違反または社会的信用を失墜するようなリスクが発生した場合、直ちに当社経営管理部に報告する体制を整備しています。

（4）責任限定契約の内容の概要
当社と各社外取締役及び各監査役は、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しています。
当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、法令が定める最低責任限度額です。

2監査の状況
（1）監査役監査の状況
当社の監査役監査は、常勤監査役1名及び社外監査役2名の3名で監査役会を構成し、監査役会は原則として月1回開催しています。常勤監査役は、当社及び当社グループ会社の財務・経理・経営管理部門の責任者を歴任し、財務・会計・内部統制・コーポレート・ガバナンスに関する豊富な経験と専門知識を有しており、社外監査役の2名はそれぞれ公認会計士、税理士です。各監査役は内部監査課からの報告を受け、内部監査の情報の共有化を図るとともに、監査役、会計監査人及び内部監査課は連携して定期的に各店舗の監査に臨店して情報交換を行うことにより、内部統制・会計監査の状況を把握し、監査役会において会計監査人による会計監査の結果の報告を受けています。
（2）内部監査の状況
当社の内部監査部署は、各事業本部とは独立した経営管理部内に内部監査課を設置し、内部監査強化のため9名のスタッフを配置しています。内部監査課は、年間監査計画に基づいて業務活動が適正かつ効率的に行われているかを監査し、本社内の各部門及び各店舗並びに当社グループ会社に対して助言・指導を行い、それらの結果について代表取締役及び監査役に報告しています。

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

当社は上述のコーポレート・ガバナンスが有効に機能していると認識しており、後述の内部統制システム及びコンプライアンス・リスク管理体制と合わせ、効率的な業務の執行と効果的な経営監視機能が働いていると考えています。
また、独立した立場から経営の客観性・透明性を高めるために、豊富な経験と幅広い見識を有した人材を社外取締役に選任しています。

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	早期発送可能な範囲において、法定期限前の発送を実施しています。また、発送前に開示をしています。
電磁的方法による議決権の行使	2020年5月開催の定時株主総会より、電磁的方法による議決権の行使を導入しています。
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	2020年5月開催の定時株主総会より、株式会社ICJの議決権電子行使プラットフォームへ参加しています。
招集通知（要約）の英文での提供	2020年5月開催の定時株主総会より、東京証券取引所及び当社のホームページで開示しています。

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
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向け会社説明会を開催するとともに証券会社が企画する個人投資家セミナーへ参加しています。 ただし、2020年度以降については、新型コロナ感染症拡大のため、いずれも実施しておりません。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	本決算及び第2四半期決算の発表後、決算概要や経営方針に関する説明会を開催しています。 なお、2020年度以降については、新型コロナ感染症拡大のため、電話会議による決算説明会の開催、動画配信による決算概要・経営方針の説明によって対応しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	2020年度以降については、新型コロナ感染症拡大のため、証券会社の開催するWeb上のコンファレンスに参加しています。	なし
IR資料のホームページ掲載	IR情報に関するURL https://www.izumi.co.jp/ 掲載情報 月次売上、決算資料、業績推移、株式情報、株主総会、IRカレンダー、決算公告、IR information（English）、ニュースリリース、株価情報 英文によるIR情報に関するURL https://www.izumi.co.jp/corp/e_ir/	
IRに関する部署（担当者）の設置	経営企画部がIR活動に係る専任部署として活動しています。	

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	イズミグループ行動憲章に規定しています。
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	地域社会への貢献活動や環境保全活動に取り組むとともに、「イズミグループ社会・環境報告書」を作成しています。

その他	取締役は男性7名、女性1名（うち社外取締役は男性2名、女性1名）で構成しております。 監査役は男性2名、女性1名（うち社外監査役は男性1名、女性1名）で構成しております。

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

当社の業務の適正を確保するための体制の整備について、取締役会で決議した内容の概要は次のとおりであります。
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並びに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
(1) 企業グループとしての社会的責任を適正に遂行し社会の公器として誠実な企業であり続けるため、コンプライアンス（法令遵守）の徹底を経営の重要課題と位置付け実効性のあるコンプライアンス体制を推進し社会からの信頼を確立する。
(2) 企業グループ全体の取締役及び使用人のコンプライアンスを推進するために、経営管理部を設置する。
(3) 取締役及び使用人は、事業活動における法令遵守を徹底するために「イズミグループ行動憲章」を掲げ、行動規範として職務を執行する。
(4) 経営管理部内部監査課は、定期的に実施する内部監査を通じて会社の業務実施状況の実態を把握し、すべての業務が法令・定款等に適合しているか検証する。
(5) 使用人が法令及び定款に違反する行為等を発見した場合の報告体制として、内部通報制度を構築する。
(6) 経営管理部は、コンプライアンスに係る状況について定期的に取締役会及び監査役会に報告する。
(7) 財務報告に係る内部統制を整備・運用し、その有効性を適切に評価報告するための体制を構築する。
(8) 反社会的勢力に対しては、毅然とした態度で対応し、一切の関係を持たない体制を構築する。
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電磁的記録を含む情報・文書については、当社社内規程及びそれに関する各管理マニュアルに従い、適切に保存及び管理（廃棄を含む。）の運用を実施し、必要に応じて運用状況の検証、各規程等の整備を行う。
(2) 取締役の職務の執行に係る電磁的記録を含む情報等については、必要に応じて事後的に閲覧が可能な体制を構築する。
3　損失の危険の管理に関する規程その他の体制
リスクとは事業活動に潜在する不確実な事象であることを認識し、その特定、評価、是正措置に対する方針を速やかに決定し、取締役会においてそのリスクマネジメントができうる体制を構築する。
4　取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
(1) 取締役は、経営理念を機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、各業務執行ラインにおいて目標達成のために活動する。また、経営目標が当初の予定通りに進捗しているか業績報告を通じ定期的に検査を行う。
(2) 取締役会規則により定められている事項及びその付議基準に該当する事項については、すべて取締役会に付議することを遵守し、その際には議案の審議に関する十分な資料が全役員に配布されるものとする。
5　当社及びグループ会社から成る企業集団（当社グループ）における業務の適正を確保するための体制
(1) グループ会社の営業成績、財務状況その他の重要な情報については、当社社長とグループ会社社長との間において3か月に1回の報告を義務づける。また、当社グループ経営本部長とグループ会社社長との間で毎月1回の経営課題に係る対応策を協議することを義務づける。
(2) 当社のグループ会社に対するリスク管理については、月1回開催される当社のグループ会社コンプライアンス・リスク管理委員会において、グループ会社が抱えるリスクの報告を受けた上で、その対応策を審議する。
(3) 当社は、関係会社管理規程に基づき、グループ会社に係る連結ベースの年度経営計画の策定等、当社グループ全体の経営を適正に管理監督する。
(4) グループ会社コンプライアンス・リスク管理委員会において審議・決定した法令遵守及びリスク管理については、グループ会社のコンプライアンス・リスク管理委員が各社の取締役及び使用人に周知徹底する。
(5) 当社の経営管理部内部監査課は、グループ会社の業務の状況について、定期的に監査を行う。
(6) グループ会社において重大な法令違反または社会的信用を失墜するようなリスクが発生した場合、直ちに当社経営管理部に報告する体制を整備する。
6　監査役の職務を補助すべき使用人の取締役からの独立性及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
(1) 監査役の職務を補助すべき部門として監査役室を設置し、補助すべき使用人は監査役の指揮命令に服するものとする。
(2) 監査役室に所属する補助すべき使用人の選任については、事前に監査役会の同意を得るものとする。
(3) 監査役室に所属する補助すべき使用人の業務執行に対しては、不当な制約を行うことにより、その独立性を阻害しないように留意する。
7　当社グループの取締役及び使用人が当社監査役に報告をするための体制及び当社監査役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
(1) 当社グループの取締役及び使用人は、当社監査役会の定めるところに従い、各監査役の要請に応じて必要な報告及び情報提供を行うこととする。
(2) 当社グループの取締役及び使用人が当社監査役への報告を行った場合、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ように、その旨を当社グループの取締役及び使用人に周知徹底する。
8　当社監査役の職務の執行について生ずる費用の支払に係る方針及びその他当社の監査役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) 当社は、監査役が監査を実施するために要する弁護士等の社外の専門家に対しての相談・鑑定・調査等その他の事務委託費用を負担する。
(2) 当社グループの代表取締役及びその他の取締役は、監査役と平素から相互の意思疎通を図るほか、監査役監査の重要性と有用性を認識し理解を深め、監査役の要求があれば積極的に協力する。
(3) 監査役は、経営管理部内部監査課及び会計監査人と定期的に意見交換を行い、情報の共有化を図り、連携して監査を遂行する。

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

企業活動における社会的責任の基本となるものは、コンプライアンスであるとの考えのもとに、当社としては、「内部統制システムの整備に関する基本方針」に基づき、取締役会において当社及びグループ会社における行動規範として「イズミグループ行動憲章」を制定しました。具体的には「市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは、断固として対決します。」と定めており、反社会的勢力を排除することは、まさにコンプライアンスそのものであると認識しております。当社はこのイズミグループ行動憲章に則り、反社会的勢力に対しては取引を含めた一切の関係を遮断するとともに、裏取引や資金提供などは行ないません。また、反社会的勢力からの要求等があった場合には、警察等の外部専門機関との連携のもと、組織として対応するとともに、必要に応じて、民事と刑事の両面から法的な対応をとります。
当社は、反社会的勢力排除に向けて以下のような社内体制等の整備を行っております。社内組織等としては、各部署別にその役割を定めている

とともに、本社の総務課を、全社的な対応を統括する部署とし、各種の対応マニュアルを整備するとともに、外部の専門機関である各県の「暴力追放運動推進センター」・危機管理を専門とする会社・警察・弁護士等との連携を図る体制を構築しております。
統制活動としては、各種の対応マニュアルを社内イントラネット等に掲示して従業員への周知や「不当要求防止責任者講習」への積極的な参加並びに外部の専門機関からのアドバイス等を受け、適切に対応しております。また、反社会的勢力の情報については、警察・弁護士等の専門機関及び「企業防衛協議会」等から積極的に収集に努めております。

V その他

1. 買収防衛策の導入の有無

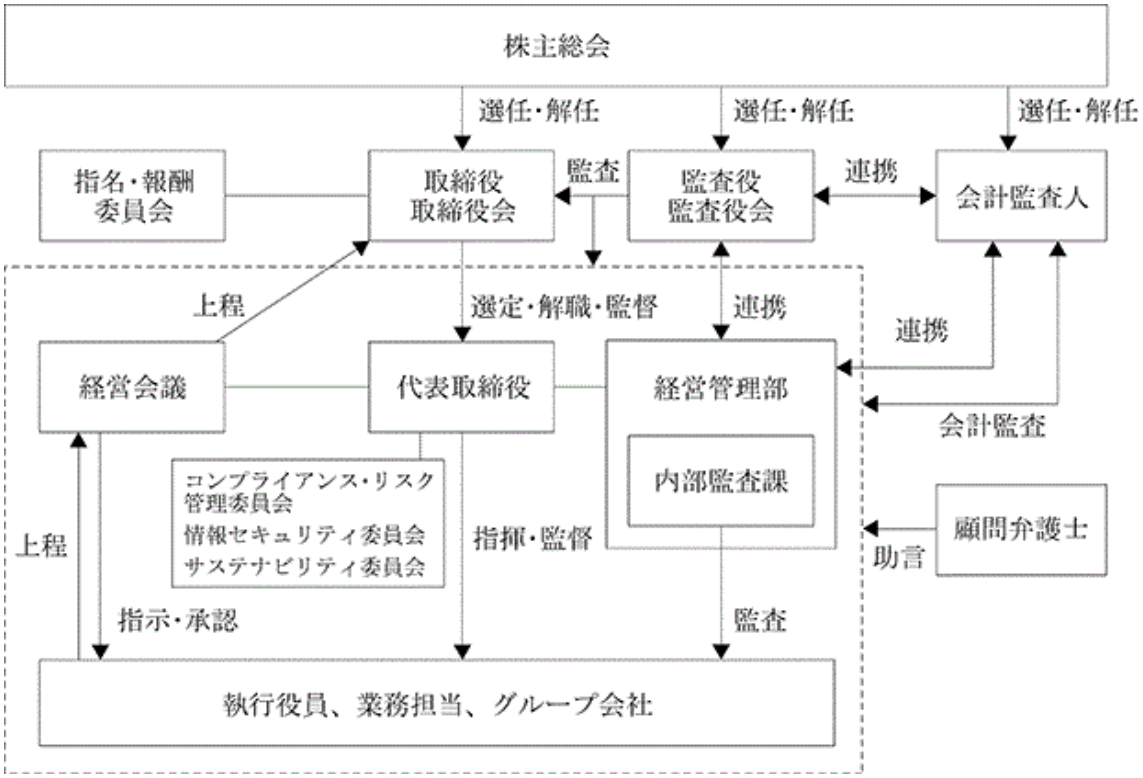
買収防衛策の導入の有無	なし

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 更新

当社は、当社及びグループ会社について、重要な事実や決算情報等を把握管理するとともに、諸法令や証券取引所の定める規程に則った適時適正な開示に努めています。
適時開示に係る社内体制としては以下のとおりです。
・複数部門の参加による開示検討会議において、グループ全体の開示事由の掌握と開示必要性を検討する
・開示検討会議は、開示書類の作成、検討、提出手続きの管理を行う
・開示検討会議は、開示に関する正確な知識の取得のために諸法令等の改正動向の把握と組織的共有に努める



スキルマトリックス

＜当社取締役･監査役の知見･経験のある分野（●）及び期待する分野（○）＞

氏名	役職	企業経営 経営戦略	変化への 対応力	小売業 経験	商品開発 ＭＤ	出店 戦略	財務会計 ファイナンス	ガバナンス リスク管理 法務	人事労務 能力開発	ESG サステナ ビリティ	IT DX 推進
山西 泰明	代表取締役	●	●	●		●		●	●	○	○
三家本達也	取締役	●	●			●	●	●	●	○	●
町田 繁樹	取締役	●	●	●	●		○			●	○
梶原雄一朗	取締役		●	●	○	●					
黒本 寛	取締役		●	●		●					
似鳥 昭雄	独立社外取締役	●	●	●	●	●		●	●		
米田 邦彦	独立社外取締役	●					●	●		●	
青山 直美	独立社外取締役	●		●					●	●	●
川西 正身	常勤監査役						●	●			
堀川 智子	社外監査役	●	●				●	●	●	●	
岡田 弘隆	社外監査役						●	●			

※上記の一覧表は、各人の有するすべての知見や経験を表すものではありません。

サステナビリティ基本方針

１．未来を見据えた長期ビジョンを策定し、事業を通じて社会課題の解決に取り組みます。
２．すべてのステークホルダーと良好な信頼関係を築き、対話を通じて、共に社会に対して責任を果たします。
３．地域とともに発展するため、地域に根ざした活動に取り組み、より良い生活環境を維持・向上させる活動を通して、長期的な価値を提供します。

＜マテリアリティへの取組み＞

マテリアリティ		取組内容
地域 お客さま	地域、お客さまとともに 豊かな暮らしをつくる	・お客さまにとって便利なお買物方法の提供（生鮮デリバリー拡大） ・高齢者や単身者など様々なお客さまに配慮した商品、サービスの提供 ・包括協定や災害時の物資供給に関する協定を締結 ・地域のお客さまが集う場所の提供
環境	脱炭素社会の実現と 資源の有効活用をする	・CO2 排出量削減 ・プラスチック製容器包装削減、資源の有効活用 ・食品廃棄物、店舗から排出される廃棄物の削減 ・食品リサイクルの実施
安全・ 安心	安全・安心の提供と 商品・サービスを 通じた価値をつくる	・衛生管理の徹底 ・健康に配慮した商品、アレルギー対応商品の取り扱い拡大 ・水産物、農産物の持続可能な調達
ダイバーシティ	多様な人材が活躍 できる環境を整備する	・女性の管理職比率、障がい者雇用率のアップ ・ジェンダー平等、若者、高齢者等の活躍支援 ・ライフステージにあった労働環境の整備

＜長期ビジョン＞

目指す姿	具体的な取組み	2030 年の目標	2050 年の目指す姿
脱炭素社会	CO2 排出量削減	店舗運営に伴う CO2 排出量 50%削減（2013 年度比）	店舗運営に伴う排出量実質ゼロ
		自社の排出量（スコープ 1、2）のみならず、スコープ 3 を含めたサプライチェーン全体で削減をする	
資源循環社会	プラスチック 対策	プラスチック製レジ袋の使用量を 80%削減（2018 年度比） 使用するレジ袋の素材は、バイオマス等へ変更	プラスチック製レジ袋の使用量ゼロ
	食品ロス・食品 リサイクル対策	食品ロスを 50%削減 （2018 年度比）	食品ロスを 80%削減 （2018 年度比）
		食品廃棄物のリサイクル率 70%	食品廃棄物のリサイクル率 100%
自然共生社会	生物多様性の保全	サステナブルな商品の取り扱いを拡大し、エシカル消費を推進する	

調達方針

「社員が誇りと喜びを感じ、地域とお客さまの生活に貢献し続ける」企業であるために、役員・社員やお取引先を含む全てのビジネスパートナーと共に商品の製造過程における社会的責任を果たすため、「調達方針」を定めます。

加えて、本方針が定める順守すべき事項について、イズミグループの商品に関わるお取引先さまと協力して取り組んでまいります。

１．安全・安心な商品の供給

・品質管理体制にもとづいて、常に商品の品質の向上をはかる。

・商品の消費および使用時の健康、安全の確保に努める。

２．法令等の順守

・事業活動を行う国および地域で適用される法令、条約、業界基準等の関連する国際ルールを順守する。

３．人権の尊重

・児童労働を行わない。また、若年労働者を健康、安全、道徳を損なうおそれのある労働に従事させない。

・社員の自発的な意思による労働が行われている。

・体罰、精神的または肉体的な強制、言葉による虐待を行わない。

・差別は行わない。

４．労働環境の整備

・賃金と諸手当の支払、福利厚生の提供、労働契約の締結を適正に行う。

・法令等に定められた労働時間を順守し、休日、休暇、休憩を設定する。また、超過労働は社員の同意および法定の手続にもとづいて行う。

・労働条件を協議する手段として、社員が妨害、抑圧を受けることなく組織を作り、加入し、団体交渉する権利を尊重する。

・すべての社員に安全で健康的、衛生的な建物、設備などの職場環境を提供する。

５．公正な取引

・不正・腐敗につながる行為を禁止し、健全、公正な取引を行う。

・市場の自由競争の阻害につながるような行為や、優位な立場を利用した一方的な取引を行わない。

・商標権、著作権、特許権等の知的財産権を保護し、第三者が有する知的財産権を尊重する。

・反社会的勢力とは関係を持たない。

６．情報の保護

・機密情報、個人情報を適切に管理する。

７．環境の保護

・環境に関連する法令等を順守し、環境汚染の防止、環境負荷の低減に向け、お取引先さまとともに取り組みます。

８．地域コミュニティへの貢献

・地域コミュニティとかかわりを持ち、良好な関係を築く。

９．実践のための仕組みの構築・運用

・本方針の内容の実践に向けて仕組みをつくり、社員と共有する。

・イズミグループ、またはイズミグループが選定した代理人が、お取引先さまの現地にて本方針が定める事項の順守状況の確認を行う場合は、相互に協力して行う。

人権方針

１．基本的な考え方

イズミグループは、人種・民族・国籍・宗教・思想・信条・性別・年齢・身体的特徴・性自認・性的志向などによる差別を行わず、あらゆる人々の人格と個性を尊び、人権を尊重します。

２．適用範囲

「イズミグループ人権方針」は、イズミグループの全役員および全社員に適用されます。またお取引先を含むビジネスパートナーや関係者において、人権に対する負の影響が明らかになった場合、そのビジネスパートナーや関係者に対し、人権を侵害しないよう求めます。

３．人権デューデリジェンスの実施

イズミグループは、「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく手順に従って人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、人権に関わる重要なリスクを特定した上で、リスクの防止及び低減に継続的に取り組みます。

４．救済措置

イズミグループは、人権に対して負の影響を引き起こすか関与したことが明らかになった場合には、適切な救済措置を講じます。

５．ステークホルダーとの対話

イズミグループは、多様なステークホルダーとの対話や協議を行い、人権尊重の取組みの向上と改善に努めます。

６．教育・啓蒙活動

イズミグループは、全ての事業活動に「イズミグループ人権方針」が組み込まれ、実行されるように、全役員及び全社員に対する研修やお取引先さまへの啓発活動などを実施します。

７．情報開示

イズミグループは、人権尊重の取組みや人権への影響に対する対応について、適宜適切な情報開示を行います。

８．重点課題

＜個人の権利の尊重＞

・人種・民族・国籍・宗教・思想・信条・性別・年齢・身体的特徴・性自認・性的指向などによるあらゆる差別の禁止

・女性、子ども、障がいのある人、高齢者、中間・低所得者層、在留外国人などの権利の尊重

＜労働者の権利の尊重＞

・強制労働・児童労働の禁止、選択肢のある働き方の尊重、長時間労働の防止

・低賃金労働（最低賃金を下回る労働）の防止・生活賃金への配慮

・結社の自由および団体交渉する権利

・パワーハラスメント、セクシャルハラスメント等のハラスメントの禁止

・労働者の安全衛生・健康推進

ダイバーシティ＆インクルージョン方針

１．基本方針

イズミグループは､経営理念において｢社員が誇りと喜びを感じ､地域とお客さまの生活に貢献し続ける｣企業でありたいと考えています。人種、国籍、年齢、性別、性的指向・性自認、宗教、信条、文化、障がい、キャリア、ライフスタイル、などに拘らず、多様なバックグランドを持つ社員が互いに尊重し合い、情報・機会においてすべての人に公平な扱いが保証され、能力や個性を発揮し、働くことを通じてやりがいや成長を感じられる組織であることが、競争力の源泉であると位置づけています。

２．推進体制

2014 年に人事担当取締役を責任者とした女性活躍推進プロジェクトを立ち上げました。外国人、障がい者、高齢者等についても人事部が中心となり各店舗と連携して推進しています。2022 年度からは、DX 本部も加わり、IT も活用した健康経営にも取組みます。

３．具体的な取組み

項目	取組内容・目標
女性社員のキャリア形成促進	女性管理職比率 20%達成（2024 年２月まで）、男性の育児休業取得率 100%達成、アンコンシャスバイアスの見直し啓発
障がい者雇用の推進	新卒の積極採用、会社説明会・体験実習の実施
シニア層の活躍支援	学び直し機会の提供、経験を活かせるポストへの配置
外国籍従業員の支援	日本語学習機会の提供
LGBTQ への取り組み	従業員の理解促進
健康経営への取り組み	IT を活用した健康づくり、診断結果に合わせたフォロー

気候変動対応方針

近年、地球温暖化が進み、多発する豪雨、台風の大型化などの異常気象を最小限にとどめるため、イズミは気候変動問題に対して取り組みを行います。地球温暖化はイズミが事業を行う地域でも大いに影響があり、もはや他人事ではなく、かけがえのない唯一無二の地球において持続的に生活を続けることができるよう、私たちは、事業を通じて環境問題解決に取り組み、よりよい未来を次世代につなげます。

気候変動の原因となる温室効果ガス削減のために、事業活動の中で以下の施策に取り組みます。

１．脱炭素社会への貢献

省エネ化・再生可能エネルギーへの切り替えを実施し、CO2 排出量削減を図ります。

２．循環型社会への対応

お客様、お取引先様とともに、プラスチック、食品などに代表される廃棄物の排出の抑制に努め、廃棄物となったものに対してはリサイクルに取り組み、限られた資源を有効に活用します。

また廃棄物については、不適正処理を行いません。

３．環境に対する意識の向上

脱炭素社会の実現に向け、従業員一人一人の意識改革に努めます。

ＴＣＦＤ提言に基づく対応

◆ガバナンス体制

当社は事業活動を通じて社会への新しい価値を創造し、社会と地域、弊社相互の持続可能性を追求するサステナビリティ経営を推進するため、取締役会の諮問機関の一つとしてサステナビリティ委員会を設置し、サステナビリティに関する重要課題について協議することで、より本格的に持続可能な経営及び成長戦略の実現を目指しております。

① サステナビリティ委員会は、グループ全体を通じたサステナビリティ戦略及び取組みに関し企画・立案・提言を行い、取締役会に上程、報告をする
② サステナビリティに関わる経営の基本方針、事業活動の方針、戦略に関し、進捗管理等の審議を行う
③ サステナビリティ委員会内に分科会を設置し、関連リスクの管理及び、委員会が指示した業務を検討・遂行する機関として設置する

この委員会を通じて、横断的に連携してサステナビリティ活動を推進する。
本委員会は年 2 回開催され、取締役会への報告を行っております。

委員長は代表取締役、副委員長は経営戦略担当取締役の経営企画本部長、並びにサステナビリティ担当執行役員のマーケティング本部長が務める。
サステナビリティ委員会の内容を取締役会に上程・報告をする。責任者である代表取締役はこの内容について監督、指示を実施。
取締役会は、将来的リスクを役員以下従業員全員が認識・対応ができるようにするため監視体制をとる。

◆リスク管理体制

気候変動に起因する様々なリスクと機会の把握に努め、「シナリオ分析」を行って戦略の妥当性を常に確認することでリスクを最小化しつつ、競争力の強化を図ることを目的としサステナビリティ委員会で議論し、管理を行っています。

リスクの特定（識別）

環境課題に係るリスクについて、「サステナビリティ委員会」で検討を行い、取締役会へ報告を行う。

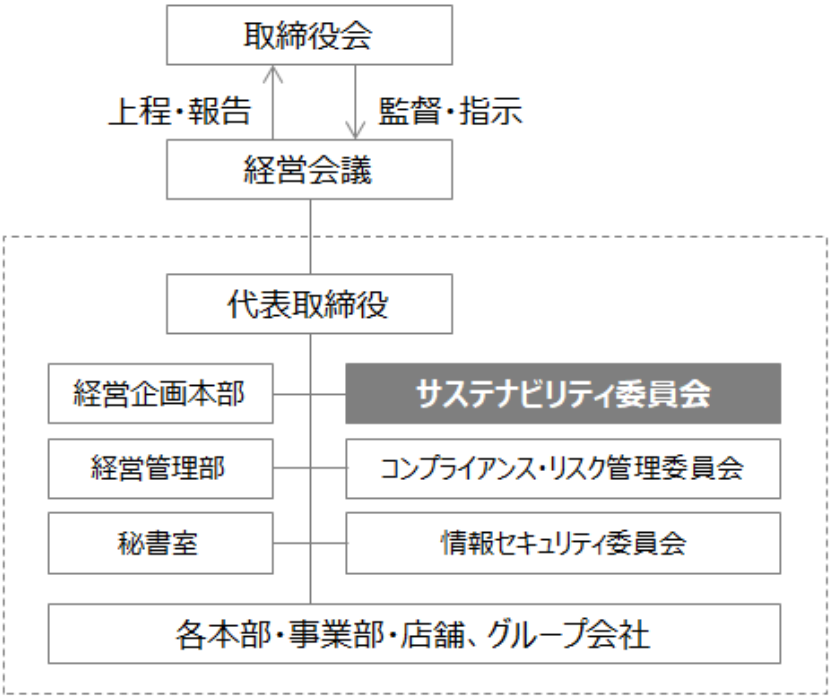
リスク評価

気候変動リスクとして、移行リスクと物理的リスクを認識しており、シナリオ分析を進めることで、定性的な評価のみならず、気候変動により財務的にどの程度の影響があるのかを把握するため、定量的なインパクト評価を行い、リスクの重要度を評価しております。

リスク管理

リスク管理を含めた気候変動に関する事項は、取締役会の監督・指示のもと、代表取締役を委員長とするサステナビリティ委員会が審議、調整を行い、サステナビリティ委員会は、気候変動の影響について社内の関係部署とグループ会社の協力のもとリスクと機会の特定を主導し、状況の把握を行う。またサステナビリティ委員会は、報告、提言された気候変動の影響と対応について審議並びに評価を行う。

＜サステナビリティ推進・実行体制＞



◆戦略

当社では、シナリオ分析実施に際して、サステナビリティ委員会での気候変動に関する重要リスク・重要機会の洗い出しと、それらが及ぼす具体的な財務的影響額の評価を行っております。当社事業における様々なリスク・機会を一覧化したものが下表となります。

シナリオ分析として、4℃シナリオ・1.5℃シナリオ（一部 2℃シナリオを併用）の 2 つのシナリオを用い、2030 年時点での影響を考察しました。

リスク・機会一覧

		リスク項目	事業インパクト		評価	
大分類	中分類	小分類	考察：リスク	考察：機会	リスク	機会
移行	政策・規制	炭素価格（炭素税）	新たな規制として炭素税などの課税がされた場合、運営コスト増加につながる可能性がある。特に小売事業における輸送費用の増加のリスクがある	-	○	
		排出権取引	国際社会の脱炭素化の潮流から、キャップ＆トレードの導入が予測され、CO2の削減をすることができなかった場合、排出権取引による新たな費用が発生するリスクがある	太陽光発電をしている店舗が増え排出枠に余裕が出た場合、その枠を企業に売却することで収益になる可能性がある	○	○
		GHG排出規制への対応	GHG排出規制が強化され、全店舗で排出規制の対応するとなると工数がかかり対応コストの発生や、環境性能の向上にかかわる設備等の投資費用が増加するリスクがある	-	○	
		化石燃料の使用に関する規制	化石燃料規制により、仕入れの輸送コストが増加するリスクがある	-	○	
		プラスチック規制	プラスチック規制から使用量が制限され、プラスチック課税等がされた場合、レジ袋、プラスチック製の食品トレーや容器などを購入しているため、購入コストの増加の可能性がある。 また使用禁止等の規制が敷かれた場合、代替品など対応コストの増加の可能性がある	-	○	
		リサイクル規制	リサイクル規制により、食品リサイクル法の大幅な規制された場合、対応コストの増加につながる可能性がある。 また廃プラスチックの処理規制がさらに強化された場合、プラスチック類の廃棄やリサイクルに追加費用がかかるリスクがある。	リサイクル規制により、食品トレー等の店頭回収や古紙回収などの取組みが強化された場合、来客数･販売機会増加につながる可能性がある	○	○
		再エネ政策	再エネ政策に準拠するため、再エネの調達や設備投資等の対応コストが発生する。そして再エネ需要の高まりにより、再エネ価格が上昇し、再エネ購入コストが増大するリスクがある	再エネ政策に準拠する動きが高まり、太陽光発電を備えた店舗の数を拡大した場合、自家発電により化石燃料由来の電気使用量が減り、運営コスト削減につながる可能性がある	○	○
		省エネ政策	省エネ政策に準拠するために、店舗のエネルギーマネジメントシステムの導入など設備投資等の対応コストが発生する可能性がある。設備投資の際、店舗を休業しなくてはならない場合も考えられ、それによって売上減少する可能性もある。	省エネ政策に準拠し、エネルギーマネジメントシステムの導入が各店舗でも広がり、自家発電により化石燃料由来の電気使用量が減り、運営コスト削減につながる可能性がある	○	○
	市場	エネルギーコストの変化	エネルギーコストの変化より、電気代が上がった場合の冷蔵ショーケースや空調などの電気使用量の増加につながるリスクがある。	-	○	
		原材料コストの変化	気候変動の影響により、原材料コストが高騰した場合、仕入コストの増加につながる可能性がある	-	○	
		重要商品の需要変化	気候変動により平均気温が上昇した場合、降温商品（冬物衣料、防寒グッズなど）の需要低減し、売上の減収につながるリスクがある	気候変動により平均気温が上昇した場合、昇温商品（飲料、アイス、ビール）の需要が増加し、売上増加の可能性がある。	○	○
		顧客行動変化	サプライヤーからの再エネ利用やカーボンニュートラル対応等といった要求に対応できない場合、取引中止など、ビジネスチャンスを喪失し売上が低減する可能性がある。 また消費者にとって日常生活のサービスを提供している身近な企業のため、気候変動などの問題に取り組んでいない場合、利用者の減少から減収につながる可能性がある	サスティナブルな企業、店舗と認知されることによって、新たなビジネスチャンスや来客数増加につながり売上の増加の可能性がある。 また一般消費者にとって日常生活のサービスを提供している身近な企業のため、気候変動などの環境に配慮した姿勢を見せることで、取組みが評価され利用者増加から増収につながる可能性がある	○	○
	評判	顧客の評判変化	排出量の削減や情報開示などの取組みが不十分であると見なされた場合、当社への評判が悪くなり、売上の減少につながるリスクがある。 また、これらに対応するための費用増加の可能性がある	CO2削減のための取組みや情報開示を行いうことで気候変動対応に積極的な企業として認知され、サプライヤーなどと良好な関係をもった事業を行える。	○	○
		投資家の評判変化	投資家の判断に環境への取組みの重要度が増し、取組みが不十分であると投資家に判断された場合、株価が下落する可能性や資金調達が困難になるリスクがある	投資家の判断に環境への取組みの重要度が増し、環境への取組みが先進的であると投資家に判断された場合、株価の上昇や、投資資金の流入の可能性がある	○	○
物理的	急性	異常気象の激甚化 （台風、豪雨、土砂、高潮等）	異常気象の激甚化によって、店舗の営業休止による収益の悪化の可能性のほか、電源設備等の修理費用が発生するリスクがある。また台風などの影響によりサプライチェーンの混乱から仕入の遅延や停止があった場合、店舗の営業に支障をきたし、減収につながる可能性がある	店舗でBCP対策を行っていた場合、異常気象の激甚化によって操業不能に陥ったほかの小売業者の分まで地域住民の食品、生活用品や避難場所の提供をし、インフラ機能を果たすとともに、企業イメージアップにもつながり、地域住民からの信頼も獲得できる	○	○
	慢性	平均気温の上昇	気温上昇等により、従業員の体調が悪化し生産性が低下するのを防ぐため、冷房費用が増加するリスクがある	外出が減りオンラインショップの利用者が増加して増収の可能がある	○	○
		降水・気象パターンの変化	降水パターン変化の影響により、外出する機会が減った場合、来客数の減少から売上減収の可能性がある	オンラインショップの利用者が増加し、増収の可能がある	○	○
		海洋環境の変化	海水温度が上昇することで、魚類の調達先の変更や漁獲量の減少、魚類の品質劣化などにより、対応コストや仕入れコストの増加のリスクがある	-	○	
		害虫発生	当社食料品を大きく扱っているため、温暖化による病害虫の生息可能地域の拡大と生息数増加によって農作物の食害などが拡大する場合、原材料の品質劣化や仕入れコストが増加する。	-	○	

事業インパクト評価

財務的影響については、気候変動シナリオ等に基づき試算が可能な項目に関しては、数理モデルを定め、2030年時点に想定される収益への影響を項目別に試算しています。物理的リスクとしては急性的な台風被害をはじめとした水害発生に伴う影響として、4℃上昇するシナリオだけでなく、1.5℃・2℃シナリオにおいても、洪水被害の直接的影響や間接的な営業停止等の影響が発生しうると予測しています。移行リスクとしては特に1.5℃・2℃シナリオにおいて、将来的なエネルギー関連費用の増加を予測し、炭素税や各制度の導入による影響額、再生可能エネルギー電力調達コストの増加を推計しています。

対応策の定義

リスク項目			現在の取組	これからの取組
大分類	中分類	小分類		
移行	政策・規制	炭素価格（炭素税）	–	–
		排出権取引	–	–
		GHG排出規制への対応	・ドライとチルドの混載により輸送車台数削減 ・リニューアル時に電気式空調設備導入→CO2排出量を約半減 ・冷凍、冷蔵ケースを一元管理→消費エネルギーの抑制 ・電気自動車の充電スポット設置→17店舗導入済 ・クールビズで省エネ ・既存店の熱源の更新、冷凍機の更新をし、CO2排出量を削減 ・エナッジシステムを導入	・既存店の熱源の更新、冷凍機の更新を継続して行い、CO2排出量を削減 ・エナッジシステムの導入店舗を拡大
		化石燃料の使用に関する規制	–	–
		プラスチック規制	・レジ袋無料配布を中止 ・バイオマスポリエチレン25%使用した袋使用	・バイオマスポリエチレン30%～50%使用した袋使用
		リサイクル規制	・牛乳パック、食品トレー、ペットボトル等の回収ボックスを全店に設置 ・古紙回収ステーション設置（72店舗） ・ギフトのエコ包装提案 ・衣料品回収キャンペーン実施	・ペットボトル回収～再生まで循環型リサイクルシステムの導入 ・再生プラスチックを原料とした買い物かごを導入
		再エネ政策	・リニューアル時に電気式空調設備導入→CO2排出量を約半減 ・冷凍、冷蔵ケースを一元管理→消費エネルギーの抑制 ・電気自動車の充電スポット設置→17店舗導入済 ・太陽光発電の余剰電力を電子マネーと交換 ・クールビズで省エネ	・新規店舗は、店舗運営に関する全ての電力エネルギーを、再生可能エネルギーで調達する再エネ100%の店舗つくりを行う
		省エネ政策	・全店LED照明採用 ・屋上に太陽光パネルを設置し発電を実施	・太陽光パネルを設置した店舗数を拡大
		エネルギーコストの変化	–	–
		原材料コストの変化	・2019年度より精肉、鮮魚、青果等で食品廃棄量を毎日可視化→青果で前年比約37%削減（2020年度実績）	–
		重要商品の需要変化	・環境に配慮したレインコートの取り扱い	・環境に配慮したレインコート・傘の取り扱い拡大
		顧客行動変化	・再生PET素材の肌着の販売	・再生PET素材の肌着の販売を継続
	評判	顧客の評判変化	・太陽光発電状況を見える化 ・フードドライブ活動に賛同し、各家庭で余剰となった食品をフードバンク団体を通じて、福祉団体、施設などに寄付	–
		投資家の評判変化	・レジ袋販売収益金を活用し、寄付	・レジ袋販売収益金を活用し、寄付 ・食品自社ブランド「zehi」の売上額の一部を、子ども食堂支援団体へ寄付
物理的	急性	異常気象の激甚化（台風、豪雨、土砂、高潮等）	・災害時のマニュアル完備し、全従業員に共有	・気候変動や異常気象を予測し商品提供
	慢性	平均気温の上昇	–	・オンラインショップ、デリバリー事業の拡大
		降水・気象パターンの変化	・オンラインショップ実施、デリバリー事業を9店舗（グループ会社含む）で実施（22年4月末時点）	・オンラインショップ、デリバリー事業の拡大
		海洋環境の変化	–	・水産物について、認証を取得した持続可能な水産物の調達に努める
		害虫発生	–	–

◆CO2 排出量の算定

Scope/カテゴリ				構成比
Scope1				0.6%
Scope2				13.8%
Scope3				85.6%
	上流	カテゴリ1	購入した製品･サービス	75.2%
		カテゴリ2	資本財	3.7%
		カテゴリ3	Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー活動	2.4%
		カテゴリ4	輸送、配送（上流）	2.1%
		カテゴリ5	事業から出る廃棄物	2.6%
		カテゴリ6	出張	0.1%
		カテゴリ7	雇用者の通勤	0.1%
		カテゴリ8	自社のリース資産（上流）	算定対象外
	下流	カテゴリ9	輸送、配送（下流）	5.8%
		カテゴリ10	販売した製品の加工	算定対象外
		カテゴリ11	販売した製品の使用	2.1%
		カテゴリ12	販売した製品の廃棄	0.2%
		カテゴリ13	リース資産（下流）	5.7%
		カテゴリ14	自社のフランチャイズ	算定対象外
		カテゴリ15	投資	算定対象外

CO2 の排出量は、以下のガイドラインに沿って算定をしています。

Scope1

・算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧

Scope2

・電気事業者別排出係数（特定排出者の温室効果ガス排出量算定用）

Scope3

・ サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出量等の算定のための排出原単位データベース ver.3.1

・ IDEAv2（サプライチェーン温室効果ガス排出量算定用）

算定については継続的に行い、カテゴリごとの算定値の精度を高めてまいります。