

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

当社は、お客様をはじめとする様々なステークホルダーの方々の立場に配慮し、共に発展できる関係を構築していきつつ持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するため、「経営理念体系」を策定して企業倫理を明確にし、事業活動の最前線まで浸透を図っております。また、迅速な経営判断のもと機動的な業務執行を行なうための経営管理機構を構築し、経営の健全性を担保するための経営監督機能を整備することで、経営の効率化と透明性の確保に努めてまいります。

さらに、株主の権利が確保されるよう適切な環境・体制の整備を行なうとともに、法令に基づく開示はもとより、法令に基づく開示以外にも、株主の判断に資する情報や、株主の利益に重要な影響を与える可能性のある情報について、積極的な開示に努めてまいります。

【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】更新

【原則1-2 株主総会における権利行使】

■ 補充原則1-2-4

当社は、当社の現在の株主構成における機関投資家や海外投資家の保有割合が低いことから、議決権電子行使プラットフォームの導入や招集通知の英訳は行なっていませんが、今後、機関投資家や海外投資家の持株比率の推移を見つつ、実施を検討してまいります。

【原則2-4 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

■ 補充原則2-4-1

当社は、当社の持続的な成長には、中核人材の登用等における多様性の確保が不可欠であると認識しております。

その認識のもと、2023年3月開催の取締役会において、サステナビリティに係る取組みについて基本方針及び重要課題を決議しており、上記の認識に基づき、重要課題の一つとして人的資本・多様性に関するテーマを設定いたしました。また、2025年4月付で改定した人事制度に基づき、中核人材をマネジメント以外にも拡大する環境を整備しております。

具体的には、当社における中核人材を、事業戦略上の重要な顧客接点である営業部門のマネジメントを担う係長職(店長・所長)及びそれに準じる役割ランクの者、経営戦略上の重要な意思決定を担う管理職以上及びそれに準じる役割ランクの者、と定義し、多様性の確保のテーマを「女性活躍の場の拡大」としたうえで、それぞれにおける女性従業員の比率について目標を設定しております。なお、はを生み出すための人材プールとしても位置づけていることから、有価証券報告書ではの目標・実績を重要課題として開示しております。今後、この重要課題について、有価証券報告書で開示しております「人材の多様性の確保を含む人材育成方針及び社内環境整備方針」に沿って取組みを進め、サステナビリティ委員会にてその進捗のモニタリング等を行ない、定期的に取締役会へ報告・提案しております。取締役会では、委員会からの報告・提案内容を踏まえ、その取組みを定期的に監督してまいります。

【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】

当社は、確定給付年金(DB)及び確定拠出年金(DC)を採用しております。

確定給付年金(DB)の運用については、従業員の安定的な資産形成に加えて、自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、運用を委託する運用機関より、経理部が定期的に運用状況やスチュワードシップ活動等に関する報告を受けることにより、運用機関の選定、シェア及び運用商品の検討をするなど、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反の適切な管理に努めております。確定拠出年金(DC)の運用については、従業員の安定的な資産形成を視野に元本確保型も含めた商品をバランス良く選定しております。資産運用に関する教育としてガイドブックの配付、運用機関のサイトにて基礎知識及び運用実績の開示、情報提供を行っております。

【原則3-1 情報開示の充実】

■ 補充原則3-1-2

当社は、当社の現在の株主構成における海外投資家等の保有割合が低いことから英語での情報の開示・提供を実施していません。今後、当社の株主構成を勘案し、実施を検討してまいります。

■ 補充原則4-1-3

当社は、上場企業として、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を念頭に置き、広い見地から取締役候補者を選定しております。また取締役会は、取締役の中から副社長、専務、常務を選定することで、代表取締役社長の後継者候補として位置づけることを原則としております。

現時点では、代表取締役社長の後継者計画に関する具体的な計画の策定に至っておりませんが、後継者計画は当社の持続的な成長を実現するための重要な課題であると認識しており、独立社外取締役2名及び代表取締役社長を構成員とする指名諮問委員会(委員長は独立社外取締役)において後継者計画を検討しております。

2026年3月期は、指名諮問委員会において、現中期経営計画の実行及び次期中期経営計画の策定を担う経営執行体制に係る議論を実施しました。

次期以降は、当期の議論を踏まえた候補者設定と後継者計画の策定を進めてまいります。

【原則4-2 取締役会の役割・責務(2)】

■ 補充原則4-2-2

当社は、2023年3月開催の取締役会において、当社のサステナビリティを巡る取組みについての基本方針及び重要課題を決議しました。しかしながら、サステナビリティへの取組みの重要課題の1つである人的資本について、現時点においては経営資源の配分の視点からの議論に至って

おらず、取締役会による監督はできておりません。今後、人的資本に関する取組みを推進していくなかで、取締役会においてその取組みの有効性を中長期的な企業価値の観点から監督するよう努めてまいります。

【原則4 - 3 取締役会の責務(3)】

■ 補充原則4 - 3 - 2

当社は、資質を備えた代表取締役社長を選定するにあたり、現時点では、代表取締役社長の後継者計画に関する具体的な計画の策定に至っておりません。しかしながら、後継者計画は当社の持続的な成長を実現するための重要な課題であると認識しており、独立社外取締役2名及び代表取締役社長を構成員とする指名諮問委員会(委員長は独立社外取締役)において後継者計画の作成を始めています。

2026年3月期は、指名諮問委員会において、現中期経営計画の実行および次期中期経営計画の策定を担う経営執行体制に係る議論を実施しました。

次期以降は、当期の議論を踏まえた候補者設定と後継者計画の策定を進めてまいります。

【原則4 - 11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

当社の取締役会は、各事業分野に精通した業務執行取締役と、社内取締役だけでは得られない経験、知識及び高い見識を有している企業経営経験者等からなる社外取締役で構成されています。しかしながら、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性という点では検討する余地があると考えられますので、引き続き取締役会及び指名諮問委員会にて連携を図りながら、当社における多様性を定義しその要件に見合う人材の確保に努めてまいります。

また、監査役会は、3名のうち2名が社外監査役であり、公認会計士1名(税理士の資格を有する)と、弁護士1名となっております。取締役会の機能の向上を図るための方策として、2017年から取締役会の実効性に関する分析・評価を実施しております。その内容につきましては、【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】補充原則4 - 11 - 3にて開示しております。

■ 補充原則5 - 2 - 1

当社は、中期経営計画において、事業ポートフォリオに関する基本的な方針を示しております。ただし、各事業(仏壇仏具事業・墓石事業・屋内墓苑事業・PLS事業等)における収益性については社内で分析・協議を継続的に行なっております。今後は事業ポートフォリオの観点から適正な経営資源配分の方針を協議するとともに、開示充実へ向けて、努めてまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1 - 4 政策保有株式】

1. 政策保有縮減に関する方針

当社の政策保有株式の保有方針及び保有の合理性を検証する方法並びに個別銘柄の保有の適否に関する取締役会等における検証の内容については、有価証券報告書にて開示しております。

2. 政策保有に係る議決権の行使について

当社は、政策保有に係る議決権の行使については、中長期的な企業価値の向上に資するか否かを判断基準としており、代表取締役社長の職責において行ない、取締役会でその行使結果を報告する手続きとしております。

【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

当社は、毎年、取締役及び監査役を対象に、関連当事者取引調査を実施し、取引の有無と取引がある場合の内容と金額の報告を受けております。また、取締役の競業取引・利益相反取引に加え、監査役及び主要株主等と会社との取引についても、その重要なものについては、取締役会の承認及び事後の報告を要する旨を取締役会規程に定めております。なお、決議にあたっては、取引内容の妥当性及び経済合理性等について第三者との取引と同様の検証を行なっております。

【原則2 - 4 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

■ 補充原則2 - 4 - 1

【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】をご参照ください。

【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】

【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】をご参照ください。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

(1) 当社は、事業活動の基礎となる理念として「経営理念体系」を定め、当社ウェブサイトにて開示しております。また、中期経営計画については、2026年3月期から2028年3月期の3ヵ年の目標と目標達成に向けた計画を当社ウェブサイトにて開示しております。

中期経営計画については、その進捗状況や当社を取り巻く環境変化に鑑み、都度修正を図るなど、開示内容の充実を目指してまいります。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

(2) 「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」の「1. 基本的な考え方」をご参照ください。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

(3) 取締役の報酬等の決定に関する方針・手続きについては、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)」にて開示するほか、有価証券報告書、事業報告にて開示しております。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

(4) 取締役及び監査役の選任に関する方針と手続きについては、コーポレートガバナンスに関する報告書の「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)」にて開示しております。

取締役の解任については、取締役が法令・定款等に違反し、当社の企業価値を著しく毀損したと認められる等、客観的に解任が相当と判断される場合、または取締役会から独立社外取締役2名及び代表取締役社長を構成員とする指名諮問委員会(委員長は独立社外取締役)への諮問に基づく指名諮問委員会からの答申をもとに取締役会において十分に審議を尽くしたうえで、当該取締役の解任議案を取締役会で決議し、株主総会へ付議することとしています。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

(5) 当社は、取締役・監査役(補欠監査役を含む)の選任理由(解任があった場合は解任理由)を招集通知にて開示し、TDnet及び当社ウェブサイ

ト(<https://corp.hasegawa.jp/ir/library/soukai/>)に掲載しております。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

■ 補充原則3 - 1 - 3

当社は、2026年3月期から開始する中期経営計画を当社IRサイトにて開示しております。また、人的資本を含むサステナビリティへの取組みについては、基本方針及び重要課題等を有価証券報告書・招集通知・当社ウェブサイトにて開示しており、今後は、中期経営計画とサステナビリティへの取組みの整合性を意識しつつ開示充実へ向けて、努めてまいります。

【原則4 - 1 取締役会の役割・責務(1)】

■ 補充原則4 - 1 - 1

当社は、法令及び定款で取締役会決議を要するものと定める事項並びにそれに準ずる重要な経営判断については取締役会付議基準に準拠して取締役会で決議し、それ以外の事項については担当取締役または常勤取締役と執行役員からなる経営会議に委任しており、取締役会は、取引・業務の規模や性質に応じて定めた決裁権限に基づき経営にあたっております。

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社の独立性判断基準は、東京証券取引所が定める独立性判断基準を適用しており、当該判断基準のいずれの項目にも抵触しておらず、かつ、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献ができる人物を独立社外取締役として選定しております。

【原則4 - 10 任意の仕組みの活用】

■ 補充原則4 - 10 - 1

当社では、取締役及び執行役員の指名(後継者計画を含む)・報酬等の検討にあたり、独立社外取締役2名及び代表取締役社長を構成員とする指名諮問委員会及び報酬諮問委員会(それぞれ委員長は独立社外取締役)を設置しており、これらの委員会から適切な関与・助言を得ることに加え、取締役の個人別の報酬等については決定を報酬諮問委員会に委任することで独立性・客観性を確保しております。

【原則4 - 11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

■ 補充原則4 - 11 - 1

当社の取締役会は、迅速な意思決定と業務執行の監督、取締役会全体が有する各機能とのバランス等を勘案して適切な規模とする方針のもと、現在6名の取締役をおりており、うち2名が社外取締役です。

社外取締役については、企業経営経験者等、社内取締役だけでは得られない経験、知識及び高い見識を有していることを重視し、併せて独立性にも配慮して指名いたします。

社外取締役以外の取締役については、適切な経営戦略の立案、審議等に必要な営業部門やそれらの支援部門の運営経験及び当社を取り巻く事業環境やそれに対応するための当社の強み・課題に対する理解を重視して指名いたします。

取締役及び監査役の専門性や経験を一覧にしたスキル・マトリックスは、招集通知の参考書類の(ご参考)にて開示しTDnet及び当社ウェブサイト(<https://corp.hasegawa.jp/ir/library/soukai/>)に掲載するとともに本報告書最終頁に掲載しております。

【原則4 - 11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

■ 補充原則4 - 11 - 2

当社の取締役及び監査役は、他の上場会社の役員との兼職を合理的な範囲にとどめており、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を十分確保しております。

当社はその兼職状況について、事業報告及び有価証券報告書にて開示を行っております。

【原則4 - 11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

■ 補充原則4 - 11 - 3

当社は、毎年、取締役会を構成する全取締役及び全監査役を対象に、取締役会の構成、運営状況、機能、取締役会を支える体制及びステークホルダーとの関係充実について、アンケート形式での調査とディスカッション形式での課題の抽出を実施しております。

その後、独立社外取締役会での協議の結果、グループ全体の企業価値向上に向けた方向性決定、中期経営計画のモニタリングを優先課題として掲げ、取締役会で改善に取り組んでまいります。

【原則4 - 14 取締役・監査役のトレーニング】

■ 補充原則4 - 14 - 2

当社は、社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役が新たに就任する際には、取締役・監査役に求められる役割・責務等に関するセミナーの受講を斡旋します。加えて、社外取締役・社外監査役に関しては、会社の事業・財務・組織等に関し、説明を行なうこととしております。

また、取締役・監査役から必要な知識習得のための外部セミナー等の受講希望があった場合は、その費用を負担しております。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社では、企画総務部をIR担当部署とし、企画総務部を統括する取締役をIR担当取締役として選任するとともに、経理部等のIR活動に関連する部署間での連携を日常的に図っております。

さらに、証券アナリストを主な対象とし、決算説明会を半期に一度開催(説明資料は当社ウェブサイトに掲載)するとともに、個別取材への対応を行っております。なお、決算説明会については、オンラインでの配信を実施しており、株主を含む投資家(個人・機関)に経営方針を説明する機会を設けております。意見や質問については、問合せ窓口を用意しており、適切に対応しております。また、インサイダー情報管理に留意しつつ情報開示の充実を図ることで、積極的な対話の促進に取り組んでおり、これらの取組みを通して把握された意見等については、経営陣との共有を図っております。

【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	取組みの開示(初回)
英文開示の有無	無し

当社は、ROEを主要経営指標のひとつとし、資本効率を重視しております。中期経営計画の策定にあたっては、株主資本コスト・WACC等の資本コスト及びROE・ROIC等の資本収益性を算出し、現状分析・評価を行っております。また、中期経営計画期間中の経営資源の配分につきましても、方向性を示しております。なお、中期経営計画につきましては、当社ウェブサイト(<https://corp.hasegawa.jp/about/vision/>)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】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
長谷川興産株式会社	3,820,595	20.85
長谷川 裕一	2,202,002	12.01
吉野 泰雄	1,135,000	6.19
株式会社西日本シティ銀行	872,400	4.76
はせがわグループ社員持株会	769,742	4.20
株式会社福岡銀行	677,816	3.69
有限会社法隆	443,676	2.42
長谷川 素子	280,384	1.53
明治安田生命保険相互会社	250,347	1.36
日本生命保険相互会社	187,614	1.02

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 スタンダード、福岡 既存市場
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	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

——

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

——

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	11 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	6 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	2 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	2 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
茶木 正安	他の会社の出身者											
軒名 彰	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) 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
----	------	--------------	-------

茶木 正安	○	茶木氏は株式会社ファルコン・コンサルティングの上席顧問を務めております。同社と当社の間には業務委託に関する取引関係がありますが、同氏は同社において業務執行を行っていないため特別な利害関係はなく一般株主との利益相反にはあたらないものと判断しております。	企業経営者としての豊富な経験と金融面での高い見識を有しており、また国内外のファイナンスにも精通していることから、当社の経営戦略の策定や経営監督機能の強化、その他有益な助言を得られることを期待して社外取締役として選任するものであります。 (独立役員選定理由) 取引所が定める独立性基準及び開示すべき属性情報のいずれの項目にも該当しておらず、かつ、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献ができる者であると判断し独立役員に指定しております。
軒名 彰	○	軒名氏はビジネスコーチ株式会社の社外取締役、株式会社オハラの社外取締役、グリーンモンスター株式会社の社外取締役、日本郵政株式会社の審議役を務めておりますが、これらの会社と当社との間には取引関係は存在しません。	証券業務の豊かな知識と高い見識を有しており、また企業経営者として豊富な経験を有していることから、当社の経営戦略の策定や経営監督機能の強化、その他有益な助言を得られることを期待して社外取締役として選任するものであります。 (独立役員選定理由) 取引所が定める独立性基準及び開示すべき属性情報のいずれの項目にも該当しておらず、かつ、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献ができる者であると判断し独立役員に指定しております。

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	指名諮問委員会	3	0	1	2	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬諮問委員会	3	0	1	2	0	0	社外取締役

補足説明

各委員会の内容につきましては、「 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)」をご参照ください。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役員の員数	5 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 **更新**

(1) 監査役と会計監査人との連携状況
 会計監査人とは四半期毎の定例意見交換会を実施する他、日常的に緊密な連携を行ない、各々監査過程で得られた重要な情報を相互に伝達し、意見交換を行なっております。子会社については、子会社の取締役及び監査役等と意思疎通及び情報の交換を図り、必要に応じて子会社から事業の報告を受けました。また、会計監査人の独立性に関する方針や職務の遂行が適切に行なわれることを確保するための体制について報告を受け、必要に応じて説明を求め会計監査人の監査の相当性を確かめております。

(2) 監査役と内部監査部門との連携状況

監査室から内部監査の方針、重点監査項目等の監査計画の概要説明を受け、監査結果の報告を受領するとともに、必要に応じて同行監査(電話回線又はインターネット等を経由した手段も含む。)を実施するなど監査室の情報を有効に活用しております。

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
中村 里佳	公認会計士													
西岡 環	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
中村 里佳	○	中村里佳氏は、有限会社東京エスピーシーサービシーズの取締役、ヒューリックリート投資法人の監督役員、株式会社スクウェア・エニックス・ホールディングスの社外取締役を務めておりますが、これらの会社と当社の間には、取引関係はありません。	公認会計士及び税理士としての財務、会計及び税務に関する専門知識と豊富な経験を当社の監査に活かしていただくことを期待して社外監査役として選任するものであります。 (独立役員選定理由) 取引所が定める独立性基準及び開示すべき属性情報のいずれの項目にも該当しておらず、一般株主と利益相反が生じるおそれのない者であると判断し独立役員に指定しております。
西岡 環	○	――	弁護士としての専門知識や幅広い経験を当社の監査に活かしていただくことを期待して社外監査役として選任するものであります。 (独立役員選定理由) 取引所が定める独立性基準及び開示すべき属性情報のいずれの項目にも該当しておらず、一般株主と利益相反が生じるおそれのない者であると判断し独立役員に指定しております。

独立役員の人数	4 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

「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)」の＜役員の報酬等＞〔業績連動報酬と業績連動報酬以外の報酬等の支給割合の決定に関する方針〕をご参照ください。

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	更新
--------------	----

2026年3月期における役員報酬の内容は次のとおりです。

取締役6名 122百万円(うち社外取締役2名 11百万円)
 監査役3名 24百万円(うち社外監査役2名 9百万円)
 合計 9名 146百万円(うち社外役員4名 21百万円)

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

「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)」の＜役員の報酬等＞〔役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針に係る事項〕をご参照ください。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

取締役については、取締役会事務局である企画総務部が中心となり、その支援にあたっております。
 監査役については、監査役の職務を補助するスタッフ(専任1名)が、その支援にあたっております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
長谷川 裕一	相談役	当社経営陣の諮問への回答及び助言、業界団体等での社外活動等であり、経営には関与していません。	非常勤・報酬有	2008/03/31	1年

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 1 名

その他の事項

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

< 取締役、取締役会 >

当社の取締役会は、代表取締役社長 新貝 三四郎が議長を務めております。その他のメンバーは、専務取締役 中谷 泰文、常務取締役 榎本 哲治、取締役 田村 岳二、社外取締役 茶木 正安及び社外取締役 軒名 彰であり、取締役会は取締役6名で構成されております。また、取締役会には、全ての監査役が出席することとし、取締役の職務の執行を監査するとともに必要に応じて意見を述べております。

取締役会は、業務執行の意思決定を行なうとともに取締役の職務の執行の監督を行なっております。

取締役会は、原則毎月1回開催するほか必要に応じ臨時取締役会を開催しております。

当事業年度においては15回開催しており、個々の取締役の出席状況については次のとおりであります。

新貝 三四郎 15回 / 15回(100%)

中谷 泰文 15回 / 15回(100%)

榎本 哲治 15回 / 15回(100%)

田村 岳二 11回 / 11回(100%)

茶木 正安 15回 / 15回(100%)

軒名 彰 15回 / 15回(100%)

(注)取締役 田村 岳二は、2025年6月25日開催の第59期定時株主総会において新たに選任されたため、取締役会の出席回数/開催回数が他の取締役とは異なります。

取締役会における具体的な検討内容は、法令及び定款に定められた事項を決議し、または報告を受けるほか、取締役会規程に基づき、当社の経営に関する基本方針、重要な業務執行に関する事項、株主総会の決議により決定を委任された事項等の決議であります。

< 監査役、監査役会 >

当社の監査役会は、常勤監査役 和田 吉弘が議長を務めております。その他のメンバーは、社外監査役 中村 里佳及び社外監査役 西岡 環であり、監査役会は監査役3名で構成されております。

監査役会は、取締役の職務執行の監査を行なっております。

監査役会は、原則毎月1回開催するほか必要に応じ臨時監査役会を開催しております。

当事業年度において当社は監査役会を14回開催しており、個々の監査役の出席状況については次のとおりであります。

和田 吉弘 14回 / 14回(100%)

中村 里佳 14回 / 14回(100%)

西岡 環 14回 / 14回(100%)

監査役会における具体的な検討内容(留意事項)は、(1) 中期経営計画及び年度計画の進捗状況、(2) サステナビリティの取組課題の進捗状況、(3) 株式会社現代仏壇のPMIの進捗状況、(4) 情報管理の状況、(5) リスク管理の状況であります。

< 執行役員 >

当社は、業務執行の意思決定・監督機能と業務執行機能を分離し、コーポレート・ガバナンスの強化並びに意思決定の迅速化及び業務執行体制の強化を図るため執行役員制度を導入しております。

執行役員は11名(うち取締役兼務者3名)であり、取締役会及び経営会議で決定した経営の基本方針や計画等に沿って業務を執行しております。

< 独立社外取締役会(任意機関) >

当社の独立社外取締役会は、社外取締役 茶木 正安が議長を務めております。その他のメンバーは社外取締役 軒名 彰であり、独立社外取締役会は2名で構成されております。

独立社外取締役会は、各独立社外取締役が取締役会における議論に積極的に貢献するために必要な情報交換及び認識共有を行なうことを目的としてあらかじめ定めた年度計画に基づき開催しております。また、各監査役が必要に応じて出席し、独立社外取締役との情報交換・意見交換などの連携を行なっております。

< 指名諮問委員会(任意機関) >

当社の指名諮問委員会は、委員長である社外取締役 茶木 正安が議長を務めております。その他のメンバーは社外取締役 軒名 彰及び代表取締役社長 新貝 三四郎であり、指名諮問委員会は3名で構成されております。

指名諮問委員会は、代表取締役、取締役、執行役員等の指名に係る取締役会の機能の独立性・客観性の確保と説明責任の強化を図ることを目的として適宜開催しております。

当事業年度においては3回開催しており、個々の委員の出席状況については次のとおりであります。

茶木 正安 3回 / 3回 (100%)
軒名 彰 3回 / 3回 (100%)
新貝 三四郎 3回 / 3回 (100%)

指名諮問委員会における具体的な検討内容は、取締役会の諮問に基づく(1)取締役の選任及び解任に関する株主総会議案、(2)代表取締役社長(最高経営責任者)の選定及び解職並びにその後継者計画、(3)(2)以外の代表取締役の選定及び解職、(4)執行役員の選任及び解任、(5)(1)～(4)を決議するために必要な基本方針、規則、手続等の制定、変更及び廃止であり、これらの事項について審議し、その結果を取締役に答申しております。

<報酬諮問委員会(任意機関)>

当社の報酬諮問委員会は、委員長である社外取締役 茶木 正安が議長を務めております。その他のメンバーは社外取締役 軒名 彰及び代表取締役社長 新貝 三四郎であり、報酬諮問委員会は3名で構成されております。

報酬諮問委員会は、取締役の報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性の確保と説明責任の強化を図ることを目的として適宜開催しております。

当事業年度においては2回開催しており、個々の委員の出席状況については次のとおりであります。

茶木 正安 2回 / 2回 (100%)
軒名 彰 2回 / 2回 (100%)
新貝 三四郎 2回 / 2回 (100%)

報酬諮問委員会における具体的な検討内容は、取締役会決議による委任に基づく(1)取締役の個人別報酬等の内容の決定のほか、取締役会の諮問に基づく(2)取締役の個人別報酬等の決定に関する方針(業績連動型報酬のリンク対象となる業績等の指標の選定及び株式関連報酬の付与基準等を含む)、(3)取締役の個人別の報酬等の内容を決議するために必要な基本方針、規則、手続等の制定、変更及び廃止であり、これらについて決定または審議し、その結果を取締役に報告または答申しております。

<経営会議>

当社の経営会議は、代表取締役社長 新貝 三四郎が議長を務めております。その他のメンバーは、専務取締役 中谷 泰文、常務取締役 榎本 哲治、取締役 田村 岳二、執行役員 前田 友和、執行役員 田中 秀昌、執行役員 吉安 大輔、執行役員 槻木 紘一郎、執行役員 馬渡 周二、執行役員 佐藤 城司、執行役員 岡 浩文及び執行役員 浅田 雄一であり、経営会議は常勤の取締役及び執行役員の合計12名で構成されており、常勤監査役が出席し必要に応じて意見を述べております。

経営会議は、取締役会が承認した経営方針及び経営計画の業務執行を統括・牽引し、関連する事項の審議、決定を行なうことを目的として原則毎月1回開催するほか必要に応じて開催しております。

<サステナビリティ委員会>

当社のサステナビリティ委員会は、代表取締役社長 新貝 三四郎が委員長を務めております。その他のメンバーは、専務取締役 中谷 泰文、常務取締役 榎本 哲治、取締役 田村 岳二、執行役員 前田 友和、執行役員 田中 秀昌、執行役員 吉安 大輔、執行役員 槻木 紘一郎、執行役員 馬渡 周二、執行役員 佐藤 城司、執行役員 岡 浩文、執行役員 浅田 雄一及び委員長が指名するものをもって構成されており、常勤監査役が出席し必要に応じて意見を述べております。

サステナビリティ委員会は、サステナビリティ(ESG要素を含む中長期的な持続可能性)への取組みを推進するとともに、当社の持続的な企業価値の向上に貢献するために原則半年に1回開催するほか必要に応じて開催することとしております。また、サステナビリティへの取組状況につきましては1年に1回取締役会に報告することとしております。

<リスク・コンプライアンス委員会>

当社のリスク・コンプライアンス委員会は、専務取締役 中谷 泰文が委員長を務めております。その他のメンバーは、常務取締役 榎本 哲治、取締役 田村 岳二、執行役員 前田 友和、執行役員 田中 秀昌、企画総務部長、監査室長、子会社取締役(管理部門を管掌する者)及び委員長が指名する者をもって構成されており、常勤監査役が出席し必要に応じて意見を述べております。

リスク・コンプライアンス委員会は、当企業グループのリスク管理及びコンプライアンスを統括・推進するとともに、リスクの集約・分析などを行ない、取締役会に定期的に報告することとしております。

<社外取締役、社外監査役>

当社の社外取締役は2名、社外監査役は2名であります。

各社外取締役及び社外監査役は、客観的・中立的立場から、それぞれの専門知識・経験や高度な見識等を活かした監督及び監査、また、助言・提言等を実施しており、取締役会の意思決定及び業務執行の妥当性、適正性及び適法性を確保する機能・役割を担っております。

<監査室(内部監査)>

当社は、代表取締役社長直属の組織として監査室を設置し、2名で構成しております。監査室は、内部監査規程に基づく監査方針及び年度内部監査計画に従い、当社の営業店、本社間接部署及び連結子会社直営店に対して、往査による実地監査、書類の閲覧、インタビュー等を実施しております。

監査の主な対象範囲は、以下の通りです。

- ・営業店及び連結子会社直営店
- ・経理関連、販売関連、商品関連の各業務及びコンプライアンスの遵守状況並びに経営理念・経営方針の理解・実施状況。
- ・本社間接部署等

各部署の固有業務に応じた監査項目に加え、コンプライアンスの遵守状況並びに経営理念・経営方針の理解・実施状況。

また、内部統制規程に基づき、財務報告に係る内部統制の有効性を確保するため、客観的視点で定期的なモニタリングを実施し、内部統制の整備・運用状況を検討・評価し、必要に応じて改善を促しております。

これらの監査及び評価を通して顕在化した問題点は、被監査部署に対してその場で助言・勧告を行ない、その後、直ちに代表取締役社長及び常勤監査役並びに関連部署へ監査結果の報告を行ない、業務改善の推進・支援を依頼しております。

さらに、監査室は、内部監査の状況について取締役会及び監査役会へ直接報告を行なうとともに、会計監査人と内部監査の実施状況や内部統制の整備・運用状況等について定期的に意見交換を行なうなど、相互に連携を図っております。

< 会計監査の状況 >

当社は、会計監査人として有限責任監査法人トーマツと監査契約を締結しております。

業務を執行した公認会計士の氏名

指定有限責任社員 業務執行社員 荒 牧 秀 樹

指定有限責任社員 業務執行社員 下 平 雅 和

会計監査業務に係る補助者の構成

公認会計士 8名、公認会計士試験全科目合格者 4名、その他 13名

< 役員の報酬等 >

〔役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針に係る事項〕

当社は役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針を定めており、その内容は、以下のとおりであります。なお、役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する役職ごとの方針は定めておりません。

a 取締役

(1) 社内取締役の報酬については、業績との連動、株主の皆様との価値共有、業績や企業価値向上に対する意欲喚起を狙いとして定めた役員報酬制度に基づき決定することを基本方針としており、基本報酬(固定報酬・評価変動報酬)、業績連動報酬及び株式報酬により構成しております。なお、報酬水準については、外部コンサルティング会社の調査データに基づき同程度の規模の上場企業と比較を行なったうえで設定しております。

(2) 社外取締役の報酬については、独立した立場から経営の監督機能を担うことが役割であることを踏まえ、固定報酬のみとしており、業績により変動する要素はありません。

(3) 取締役各人の報酬については、2021年2月26日開催の取締役会において「取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針等」を決議しております。その主な内容は、以下の〔役員の報酬等の額の決定方法〕の「a 取締役」、〔役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針の決定権限〕、〔業績連動報酬と業績連動報酬以外の報酬等の支給割合の決定に関する方針〕、〔非金銭報酬等に関する方針〕に記載のとおりであります。

b 監査役

監査役の報酬については、社内、社外に関わらず、独立した立場から取締役の職務執行の監督機能を担うことが役割であることを踏まえ、固定報酬のみとしており、業績により変動する要素はありません。なお、常勤監査役の報酬水準については、外部コンサルティング会社の調査データに基づき同程度の規模の上場企業と比較を行なったうえで設定しております。

〔役員の報酬等の額の決定方法〕

a 取締役

(1) 取締役会において、代表取締役社長が役員報酬制度に基づく取締役の個人別の報酬額の設定案(以下、「報酬案」)を立案し報酬諮問委員会へ提示すること及び当該報酬案の審議並びに取締役の個人別の報酬額の決定を報酬諮問委員会へ委任することについて決議いたします。

(2) 報酬諮問委員会において、取締役会の委任決議に基づき、代表取締役から提示された報酬案について、役員報酬制度に照らして適正に算定・策定されているか否かを含めてその相当性・妥当性を審議し、必要に応じて報酬案を修正したうえで、株主総会の決議の範囲内において取締役の個人別の報酬額の決定を決議いたします。

(3) 報酬諮問委員会から取締役会に対し、報酬額の決定を決議した旨及び決議日時を報告いたします。

なお、当社は2025年5月15日開催の取締役会において、当事業年度にかかる取締役の個人別報酬等について、報酬諮問委員会へ決定を委任する旨を決議しております。報酬諮問委員会においては、決定を委任された報酬案について、報酬等の内容の決定方法及び決定された報酬等の内容が、取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針等と整合しているか否か、その正当性と妥当性の観点から審議を行なったうえで決定を決議しており、2025年6月25日開催の取締役会において、報酬諮問委員会より委任に基づき決定したことの結果報告を受けていることから、取締役会は、当事業年度にかかる取締役の個人別報酬等の内容が当該決定方針等に沿うものであると判断しております。

b 監査役

(1) 取締役会において、代表取締役社長が役員報酬制度に基づく監査役各人の報酬案を立案し報酬諮問委員会に諮問することについて決議いたします。

(2) 報酬諮問委員会において、取締役会の諮問決議に基づき、代表取締役から提示された監査役の個人別の報酬額の設定案(以下、「報酬案」)について、役員報酬制度に照らして適正に算定・策定されているか否かを含めてその相当性・妥当性を審議し、必要に応じて報酬案を修正したうえで、報酬案を監査役会に提案いたします。

(3) 監査役会において、当該報酬案を参考に監査役の個人別の報酬額について協議し監査役全員の同意を得ることにより、株主総会の決議及び役員報酬制度の定め範囲内において監査役の個人別の報酬額を決定いたします。

〔役員の報酬等に関する株主総会の決議〕

当社の役員の報酬等に関する株主総会の決議年月日は、取締役については2013年6月20日(第47期定時株主総会)で、決議の内容は、取締役の報酬限度額を年額400,000千円(ただし、使用人兼務取締役の使用人分給与とは含まない。定款で定める取締役の員数は11名以内とする。)、監査役については1994年6月29日(第28期定時株主総会)で、決議の内容は、監査役の報酬限度額を年額35,000千円(定款で定める監査役の員数は5名以内とする。)とするものであります。当社は、当該報酬範囲と別枠として、2017年6月20日(第51期定時株主総会)で決議いただきました株式報酬制度に基づき、社内取締役に対し、各事業年度において、役位により定めたポイントを付与し、在任期間を通じて累積したポイントに応じた当社株式を退任時に給付することとしております。なお、社外取締役と監査役につきましては、株式報酬制度を導入しておりません。

〔役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針の決定権限〕

当社の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の決定権限は取締役会にあり、その権限の内容及び裁量の範囲は、役員報酬等の決定方針と決定方法及び取締役の個人別の報酬等を決定する権限の全てであります。

なお、当該権限のうち、取締役の個人別の報酬額を決定する権限については、その決定方法と決定過程の透明性・独立性を高めるため、取締役会決議に基づき取締役会が報酬諮問委員会を構成する委員へ委任するものとし、取締役の個人別の報酬額を会社法の規定に基づき株主総会の決議及び役員報酬制度の定め範囲内において報酬諮問委員会を構成する委員が決定します。

当社の監査役の報酬の額は、会社法の規定に基づく株主総会の決議及び役員報酬制度の定め範囲内において、監査役の協議によって決定します。

〔役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針の決定に関与する委員会〕

報酬諮問委員会における手続は、取締役会からの委任又は諮問に基づき、委員長が報酬諮問委員会を招集し、前記の権限に基づき、〔役員の報酬等の額の決定方法〕の過程を経たうえで、代表取締役社長が立案した取締役と監査役の個人別の報酬案について、議決に加わることができる委員の過半数が出席し、出席委員の過半数をもって決定又は提案を決議いたします。報酬諮問委員会の構成員は、独立社外取締役の茶木 正安(委員長)、独立社外取締役の軒名 彰及び代表取締役社長の新井 三四郎であります。

なお、当社の役員の報酬等(第60期分)の額の決定過程における取締役会、監査役会及び報酬諮問委員会の活動は、〔役員の報酬等の額の決定方法〕の決定方法の過程に沿って報酬諮問委員会を2回開催し報酬案を決定又は提案を決議したうえで、取締役の報酬については当該報酬案の決定を取締役に報告しており、監査役の報酬については当該報酬案を監査役会に提案し、監査役会がこれについて協議したうえで監査役全員の同意を得ることにより決定しております。

〔業績連動報酬と業績連動報酬以外の報酬等の支給割合の決定に関する方針〕

当社の役員報酬は、社内取締役に対して業績連動報酬を設定しており、会社業績が基準値(第47期水準)の場合の業績連動報酬を、役位別の報酬総額の20%とすることを基本方針としております。また、業績連動報酬の算定に用いる指標として、親会社株主に帰属する当期純利益を採用しております。この指標を採用している理由は、親会社株主に帰属する当期純利益が、事業年度の活動を通じて得られた最終の期間損益であり、期間の企業価値向上に直結しているため、当社の企業価値向上と株主の皆様の利益最大化について責任を持つ社内取締役の報酬決定の指標としてふさわしいものと考えたためであります。業績連動報酬の決定方法は、第47期の連結当期純利益(9億38百万円)を基準に社内取締役の役位別の業績連動報酬額を設定し、当年度の親会社株主に帰属する当期純利益が基準値を上回れば翌年度の業績連動報酬額が増加し、下回れば減少する仕組みとしております。第47期の連結当期純利益を基準としているのは、当社が第47期(2013年3月29日)に東京証券取引所市場第一部に指定されたことから、その後の社内取締役の業績連動報酬の算定基準とするのが妥当と判断したものであります。

なお、当事業年度に係る業績連動報酬の算定指標の実績は、親会社株主に帰属する当期純利益2億91百万円であります。

〔非金銭報酬等に関する方針〕

当社の社内取締役に支給する非金銭報酬は、株式報酬制度「株式給付信託(BBT=Board Benefit Trust)」による当社株式(一部金銭)とし、その数と算定方法を役員報酬制度に定めます。具体的には、取締役在任期間において、毎年の株主総会日に、前年の7月1日から当年6月30日までの期間を対象として、役員報酬制度に定める役位別の1事業年度あたりに付与するポイントを付与し、取締役退任時(退任日の翌月25日)に、付与済の累積ポイント数を基に「1ポイント=1株」として給付株式数を算出し、給付株式数のうち80%について当社株式を、残りの20%について当社株式の時価相当の金銭を、それぞれ株式給付信託(BBT=Board Benefit Trust)に基づき設定した信託から給付します。

＜取締役及び監査役の選任に関する方針と手続き＞

〔基本方針〕

(1)取締役

a. 社内取締役の選任については、人間性、経験、見識、専門性、業績などを判断基準として、会長、社長をはじめとした取締役並びに業務執行を担う執行役員のなかから選任することを基本方針としております。

b. 社外取締役の選任については、企業経営の実践的な視点を持つ者、或いは社会・経済の構造・動向や経営全般又は企業法務などに関する高い学識・見識に基づく客観的かつ専門的な視点を持つ者から選任することを基本方針としております。

(2)監査役

a. 社内監査役の選任については、経営や財務・会計・リスク管理等の知識や経験を持つ者から選任することを基本方針としております。

b. 社外監査役の選任については、法律・財務・会計・リスク管理をはじめ、様々な分野に関する豊富な知識、経験、高度な専門性を有する者から選任することを基本方針としております。

〔選任手続き〕

(1)取締役候補者

上記の方針を踏まえ、取締役会から指名諮問委員会へ選任案について諮問をすることとし、同委員会からの答申を踏まえ取締役会で決議し、株主総会に付議しております。

(2)監査役候補者

上記の方針を踏まえ、取締役会から指名諮問委員会へ選任案について諮問をすることとし、同委員会からの答申を踏まえるとともに監査役会の同意の後、取締役会で決議し、株主総会に付議しております。

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

当社は、以上のとおり社外取締役、社外監査役を擁した取締役会及び監査役会を基本とする企業統治の体制が、経営の意思決定における監督機能と業務執行の適正性を確保し、企業価値の向上、効率的な経営及び透明性の確保に機能していると判断しておりますので、現状の体制を採用しております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主の皆様の十分な検討期間を確保するため、2026年6月開催の定時株主総会にしましては、定時株主総会の21日前となる6月1日に発送し、電子提供措置を開始いたしました。 さらに、電子提供措置に先立って株主総会資料を5月26日にTDnet及び当社IRサイトに掲載いたしました。
集中日を回避した株主総会の設定	予想される集中日を避け、多くの株主の皆様にご出席いただきやすい日を設定しております。
電磁的方法による議決権の行使	電磁的方法による議決権行使を採用しております。
その他	株主総会当日は、別途資料をスライド投影し、株主の皆様に分かりやすい説明に努めております。

2. IRに関する活動状況 更新

	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	定期的に、個人投資家を対象としたIRミーティングを開催しており、その様子はリアルタイムで配信するほか、当社ウェブサイト上に動画を掲載しております。 https://corp.hasegawa.jp/ir/library/presentation/	あり
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、アナリスト・機関投資家を対象とした決算説明会を開催しており、その様子はリアルタイムで配信するほか、当社ウェブサイト上に動画を掲載しております。 https://corp.hasegawa.jp/ir/library/presentation/	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信及び有価証券報告書に加え、決算説明会資料、IRミーティング資料、株主総会関連資料等を当社ウェブサイトに掲載しております。 https://corp.hasegawa.jp/ir/library/	
IRに関する部署(担当者)の設置	IRに関する部門として、企画総務部内にIR担当者を配属しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	当社は、創業の精神に基づく持続的な企業活動を通じて、お客様、社員、社会、自然をはじめとしたあらゆるご縁への感謝の想いを体現し、歴史ある日本文化を伝承することで、ともに調和し、輝きあい、喜びあえる世界を実現してまいります。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題に適切に対応するため、サステナビリティ基本方針を策定し取組むべき重要課題を特定しております。当社のサステナビリティへの対応については、有価証券報告書・招集通知・当社ウェブサイトにて開示しており、今後は開示内容を充実してまいります。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	当社は、法令に基づき適切な情報開示を行なうことはもちろん、法令に基づく開示以外にも、経営理念やサステナビリティ基本方針、中期経営計画等、株主をはじめとするステークホルダーにとって重要と判断される情報については、非財務情報も含め、随時検討のうえ、当社ウェブサイト等を通じて、積極的に開示を行なっております。また当社は、潜在するリスクや発生可能性、影響度などを推定し、対策を講じていくための体制構築を検討しております。情報の開示にあたっては、正確かつ具体的で分かり易い内容とするよう努めております。

その他

当社は、多様な人材が活躍できる環境を整えるため、人事制度を改定し、次のような体制・環境を整備しております。

- (1) 正社員、契約社員、パート社員、嘱託などの多様な雇用形態を設定。
- (2) 正社員を対象に、キャリア志向(マネジメント・マルチタレント)を基準とした「コース制度」を導入。
- (3) シフト勤務制、半日有給制・時間有給制の導入、変形労働時間制、短時間勤務、育児休業、介護休業などの制度を拡充。
- (4) 在宅勤務制度や営業店の事務所を活用したサテライトオフィスの導入により多様な勤務場所を提供。
- (5) 正社員を対象に、既定の制度を超えて育児・介護・療養と就労との両立を実現するための職種「限定総合職」を導入。

また、女性の活躍促進に向けて、次のような対応を行っております。

- (1) 新卒の女性採用人数の拡大。
- (2) 育児短時間勤務制度の適用を、小学校3年生の年度末まで拡充。
- (3) 店舗勤務の女性パート社員の契約社員登用制度を導入し、店長へのキャリアパスを設定。

今後も、在宅勤務制度の充実、モバイルワークの導入など、多様な人材が活躍できる環境づくりを推進してまいります。

その他、「多様性」の確保に向けた取組みの一環としての女性の活躍の場の拡大」として有価証券報告書において開示しております。

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 更新

当社は、次に掲げる「業務の適正を確保するための体制」を整備し、運用・改善に努めております。

1. 当社及び子会社からなる企業集団の取締役及び使用人の職務の執行が法令・定款に適合することを確保するための体制

当社は当社及び子会社からなる企業集団(以下「当企業グループ」という)のコンプライアンス体制に係るマニュアルの整備、充実に努め、それらを行動規準とするとともに、法令・定款並びに社会規範を遵守する。また、当社はリスク担当取締役を置き、当該取締役を委員長とするリスク・コンプライアンス委員会を設置し、定期的に会合を開き、コンプライアンス問題への対応を行なうことで、コンプライアンス意識の醸成を図る。なお、委員会の参加者は、当企業グループの取締役及び使用人からリスク・コンプライアンス委員長の指名によって決定する。

企画総務部においてコンプライアンスの取組みを横断的に総括することとし、監査室は、企画総務部と連携のうえコンプライアンスの状況を監査する。これらの活動は、定期的に取締役会及び監査役会に報告されるものとする。

法令違反や不正行為の防止、早期発見及び自浄作用の向上、並びに社会的信頼の確保のために、内部通報制度として「ホットライン」を設置・運営する。

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

取締役の職務の執行に係る情報を文書または電磁的媒体(以下「文書等」という)に記録し、文書管理規程に従い、保存する。取締役及び監査役は、文書管理規程により常時これらの文書等を閲覧できるものとする。

3. 当企業グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制

全社的なリスクについては、リスク管理基本方針やリスク管理規程に基づき、リスク・コンプライアンス委員会が統括・推進を行ない、リスク管理の最終責任を負う取締役会に報告する。各部署及び子会社は、業務分掌及び職務権限基準に則り、規程・マニュアルの制定並びにガイドラインの策定等を行なう。

また、各部署及び子会社はリスクの特定・評価を行ない、優先的に対応すべきリスクについて、対応方針を定め、具体的な対策を実施する。その結果は定期的にリスク・コンプライアンス委員会に報告される。

4. 当企業グループの取締役の職務の執行が効率的に行なわれることを確保するための体制

組織規程に基づく職務権限及び意思決定ルールにより、適正かつ効率的に職務の執行が行なわれる体制をとるものとする。

子会社については自律的経営を基礎としつつ、当社は、関係会社管理規程に基づき、経営成績、財務状況、その他の重要な情報について定期的に報告を受けるものとし、一定の事項について子会社の取締役会決議前に当社関係部署に承認を求め、または報告することを義務づけ、一定の基準に該当するものは当社取締役会に付議するものとする。

5. 当企業グループにおける業務の適正を確保するための体制

当社のリスク担当取締役を当企業グループの内部統制の整備に関する責任者とする。

戦略企画部を子会社管理の統括部門とし、関係会社管理規程の整備・見直しを通して、当企業グループの内部統制の充実に努める。

6. 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項並びにその使用人の取締役からの独立性に関する事項

監査役の職務を補助する使用人を配置できるものとする。

監査役の職務を補助する使用人の配置にあたっては必要な知識・能力を備えた専任または兼任の適切な員数を確保するものとし、人事異動その他の事項については、事前に監査役会と協議するものとする。

監査役の職務を補助する使用人の業務に関して監査役から指示を受けた時は、専らその指揮命令に従う体制を整備する。また、その業務の遂行にあたり、社内の各会議体への出席(監査役の代理出席を含む)等を行ない、執行部署の協力体制を確保する。

7. 当企業グループの取締役及び使用人が監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制

当企業グループの取締役及び使用人は、監査役に対して法定の事項に加え、当企業グループに重大な影響を及ぼす事項、内部監査の実施状況、ホットラインによる通報状況及びその内容を速やかに報告するものとする。なお、当該報告をしたことを理由として、報告をした者が不利な取り扱いを受けないものとする。

8. その他監査役の監査が実効的に行なわれることを確保するための体制

監査役会は、代表取締役、会計監査人とそれぞれ定期的に意見交換会を開催するものとする。
監査役は、その職務の執行にあたり、必要に応じて社内の各会議体へ出席できるものとする。
監査役の職務を執行するうえで必要な費用の前払い等の請求について、当社は速やかに当該費用を支払うものとする。

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

当企業グループは、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力と一切の関係を遮断することを基本方針とする。また、企画総務部を反社会的勢力排除に向けた統括部門とし、反社会的勢力による被害を防止するための情報収集を行なうため、福岡県企業防衛対策協議会及び警視庁管内特殊暴力防止対策連合会に加盟するほか、警察関係機関との情報交換や各種研修の参加等により連携を強化し、社内啓蒙活動に努める。

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
----------------	----

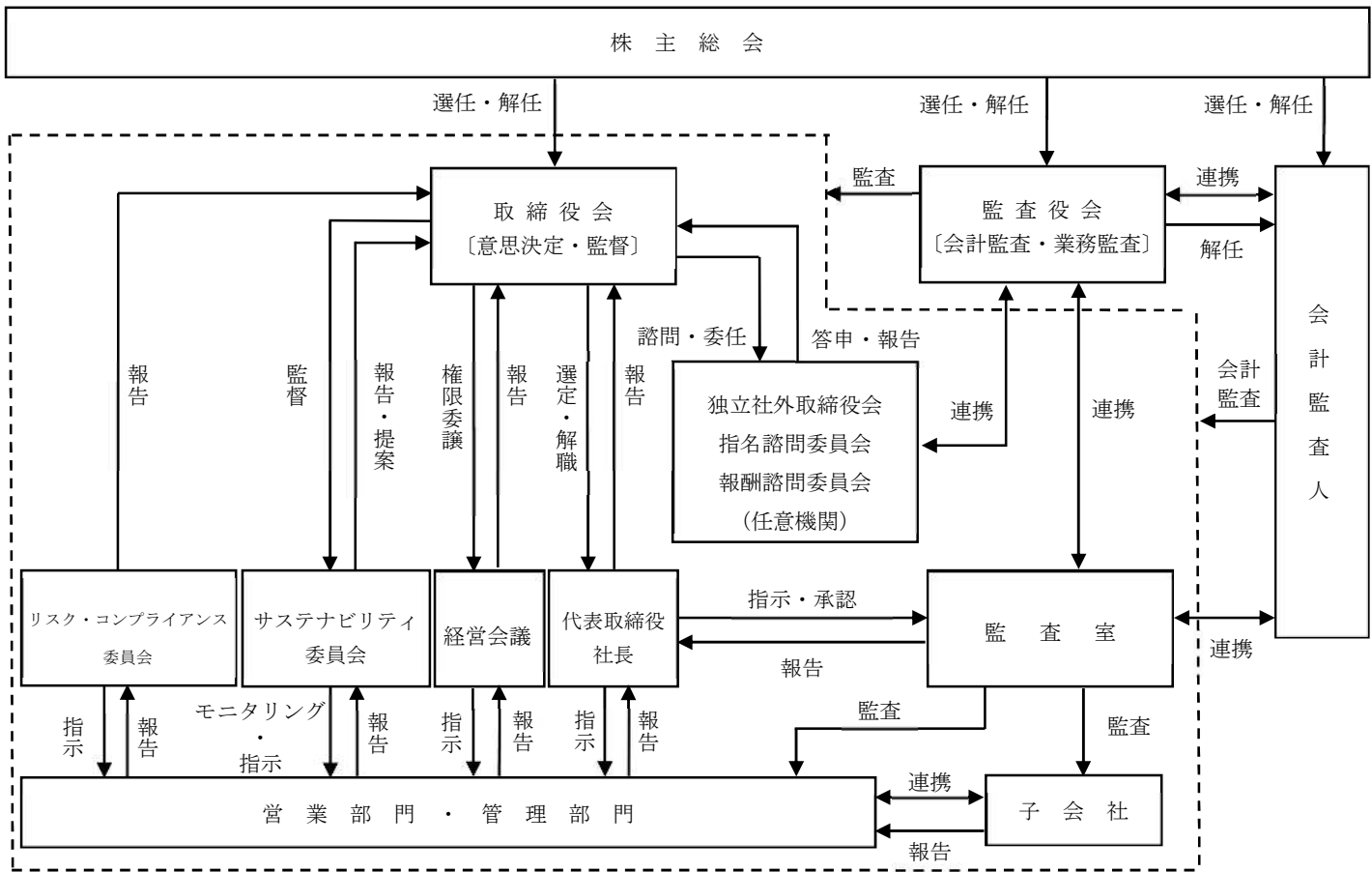
該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、以下のとおりです。

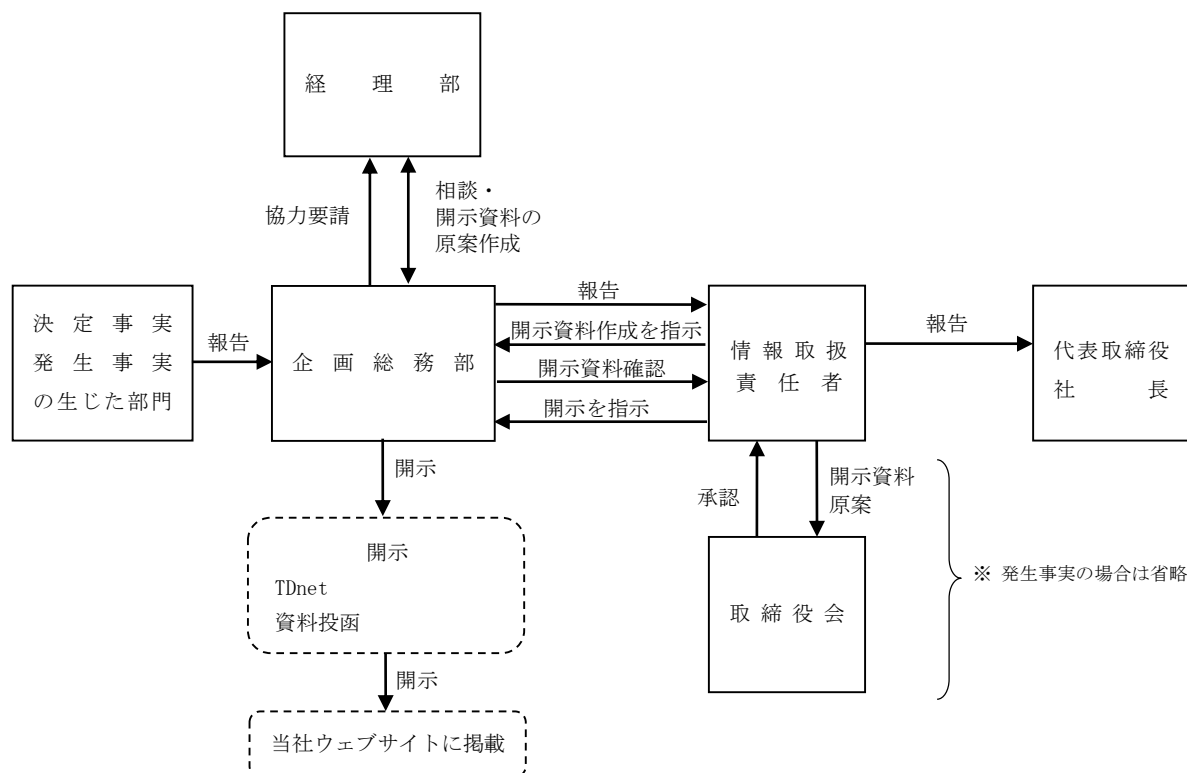
1. 適時開示に係る社内体制の現状
- 当社は適時開示担当部門を企画総務部とし、以下の体制によっております。
- (1) 会社情報の収集
- 各部門で決定または発生した重要事実は、取締役会付議基準に従って、取締役会にて報告・付議されます。
- (2) 情報の分析及び開示要否判断
- 上記の会社情報はすべて企画総務部に集約されます。
- 企画総務部は情報を分析して適時開示要否を検討の上、情報取扱責任者に報告を行ない、報告を受けた情報取扱責任者が重要情報等開示規程に基づいて適時開示要否の決定を行ないます。
- 適時開示情報保有部門は、取締役会付議基準に則り、すみやかに取締役会に報告し承認を得ます。
- 緊急を要する情報や、取締役会付議基準に該当しない重要事実に関しては、情報取扱責任者にて開示の判断を行ない、代表取締役社長に報告します。
- (3) 情報の開示
- 適時開示担当部門は、取締役会にて承認決議された同日中に、また、緊急を要する情報や、取締役会付議基準に該当しない重要事実に関しては、開示の判断がなされたらすみやかに、TDnetを通じて情報を開示します。
- 同時に当社ウェブサイトへの掲載、必要に応じて各記者クラブに資料投函あるいは記者会見を実施いたします。
- 原則として、企画総務部が経理部の協力のもと手続きを行なっております。
2. 適時開示に係る社内体制の強化
- 適時開示につきましては、現状の社内体制で確実に対応できると認識しておりますが、今後適時開示のさらなる充実に向けて体制の強化を図ってまいります。

■コーポレートガバナンス体制図



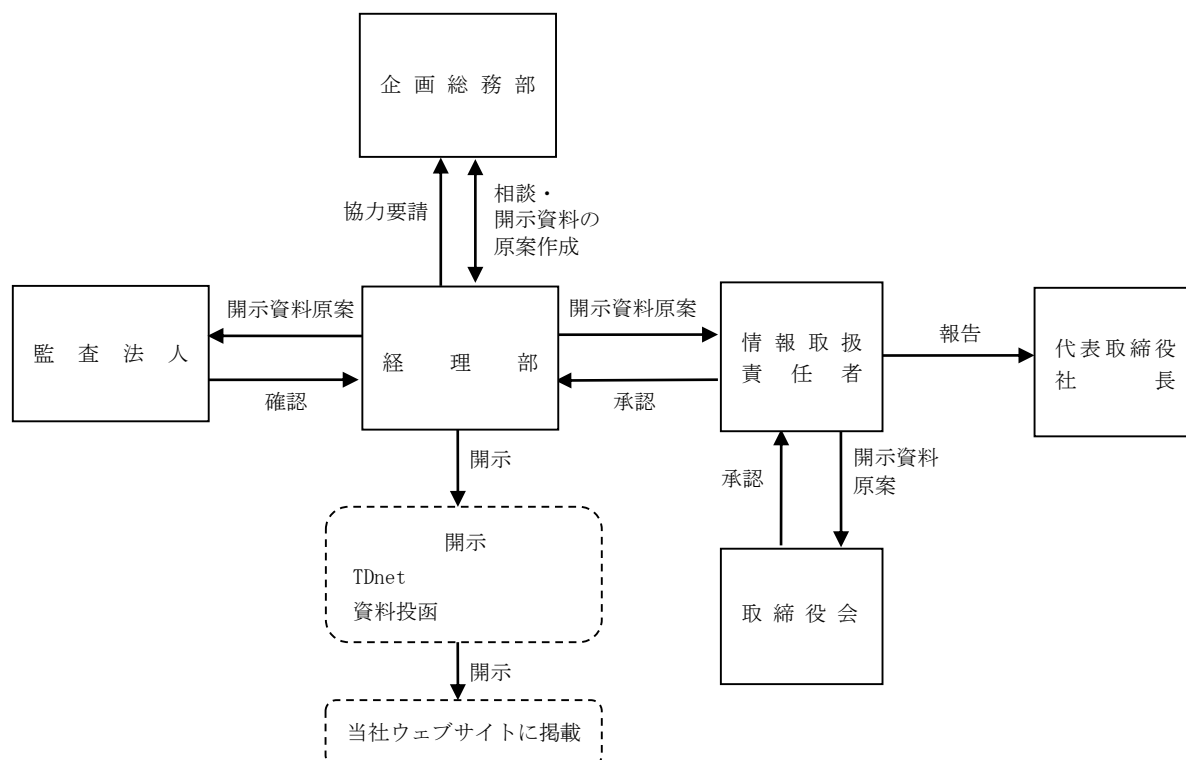
■適時開示体制の概要模式図

○決定事実・発生事実に関する情報の適時開示業務フロー



○決算に関する情報・企業集団に係る適時開示業務フロー

・決算短信、四半期決算短信



■スキル・マトリックス

当社の取締役及び監査役の構成並びに各人の主な専門性と経験は次のとおりとなります。

氏名	役位	独立役員	性別	企業経営	経営戦略	業界知見	経営管理/ 組織・人事	財務/ 会計	法務/ リスク マネジメント	内部統制/ ガバナンス	サステナビリティ	DX／ICT
新 貝 三四郎	代表取締役		男性	●	●	●	●			●	●	
中 谷 泰 文	専務取締役		男性	●	●	●	●	●	●	●	●	●
榎 本 哲 治	常務取締役		男性	●	●	●						
田 村 岳 二	取締役		男性		●	●						
茶 木 正 安	取締役	●	男性	●	●		●	●	●	●		
軒 名 彰	取締役	●	男性	●	●		●	●	●	●		●
和 田 吉 弘	常勤監査役		男性			●		●		●		
中 村 里 佳	監査役	●	女性	●	●			●		●		
西 岡 環	監査役	●	女性						●	●		

(注) 上記の一覧表は、各人の有する全ての知見や経験を表すものではありません。

■スキル項目と定義

スキル・マトリックスにおいて掲げた各スキル項目の定義は以下のとおりです。

スキル項目	定義
企 業 経 営	上場企業の経営者として、全社的かつ中長期的な視点から意思決定を行ない、多様なステークホルダーを意識した経営を実践するスキル
経 営 戦 略	全社戦略や個別事業の視点から、経営計画、新規事業、営業戦略を多面的に立案・実行し、進捗のモニタリングや対策の策定を通じて各部门を牽引するスキル
業 界 知 見	仏壇仏具や墓石などの供養業界及び相続や遺品整理といった終活領域に精通し、専門知識に基づく商品開発、仕入、アライアンス構築などを実施するスキル
経 営 管 理 ／ 組 織 ・ 人 事	管理部門全般を統括して適切な管理水準を維持するとともに、人事戦略の立案や制度運用を通じて、公正かつ適切な組織体制や報酬制度を構築・維持するスキル
財 務 ／ 会 計	企業の業績を制度面及び内部管理面から会計・税務の視点で把握し、経営課題やリスクのモニタリングを行ないながら適切な提案・助言をするスキル
法 務 ／ リ ス ク マ ネ ジ メ ン ト	法令や社会規範を遵守するコンプライアンス体制を構築し、災害・品質・情報セキュリティ等の各種リスクに対して組織横断的なマネジメント体制の構築と監視を行なうスキル
内 部 統 制 ／ ガ バ ナ ン ス	コーポレートガバナンス・コード等の趣旨を理解し、業務の適法性・有効性の監査や企業活動のモニタリングを通じて、適切な内部統制・監査体制及びガバナンス体制を整備するスキル
サ ス テ ナ ビ リ テ ィ	SDGsやESG等の社会的・公益的価値の重要性を理解したうえで、サステナビリティ方針を策定・展開し、企業活動への適切な対処行動を指示するスキル
D X ／ I C T	DXやICTの知見を有し、単なる業務の効率化にとどまらず、業務全般のあり方や最終的なビジネスモデルの変革にまで及ぶ構想力を持ち、推進するスキル