

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

当社および当社グループは、社会が持続的に発展できるよう、事業活動を通じて社会課題の解決や直面する環境問題に貢献する責務があることを認識しております。このため企業価値の最大化に努め、株主利益の実現を図るとともに、高い倫理性が求められる医療に関わる企業として、あらゆる法令を遵守し、取引先である医療機関へ提供するサービスの品質、安全性を真摯に追求してまいりました。

当社におけるコーポレート・ガバナンスは、株主、お取引先、社員、地域社会を含むステークホルダーへの情報開示や対話、また企業倫理の向上に取り組み、地域のヘルスケアに貢献する企業として健全な経営体制を構築することを目的としております。

その実現に向け、企業としての透明性を高め、株主の権利が確保された効果的かつ健全な組織体制の下での継続的な事業活動を可能とする、適切なコーポレート・ガバナンスの確立を目指しています。

【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】

【補充原則1 - 2 - 4 議決権行使プラットフォーム利用、招集通知の英訳】

当社におきましては、2026年5月末現在、全株主に占める海外投資家の割合は1.96%となっております。現時点では全株主に占める割合が数%であり、議決権行使プラットフォームの導入や招集通知の英訳・精査に伴う費用等は、利用に見合うコストではないと考えております。今後、当該比率が10%超となるなど、その必要性が高まったと判断される場合には、速やかに実施を検討してまいります。

【補充原則3 - 1 - 2 英語での情報開示・提供】

当社におきましては、2026年5月末現在、全株主に占める海外投資家の割合は1.96%となっております。現時点では全株主に占める割合が数%であり、議決権行使プラットフォームの導入や招集通知の英訳・精査に伴う費用等は、利用に見合うコストではないと考えております。今後、当該比率が10%超となるなど、その必要性が高まったと判断される場合には、速やかに実施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】 更新

当社は、2026年7月21日付で改訂されたコーポレートガバナンス・コードの経過措置に基づき、本報告書提出時点においては改訂前のコード(2021年6月版)に基づき記載しております。

【原則1 - 4 政策保有株式】

投資目的以外の株式(政策保有株式)は、当社の資本コストに照らして保有の合理性が認められない場合には保有せず、現在保有している場合には残高を縮減することを基本方針といたします。保有の合理性判断基準は、

保有企業との中長期的な取引方針

保有企業の業績動向

個々の株式残高が当社総資産に対して軽微であるかどうか

としております。保有株式個々の保有の合理性については、上記判断基準に基づき原則年1回以上取締役会にて検討いたします。

また、同株式に係る議決権行使は、

保有企業が適切なガバナンス体制を持っているか

保有継続が当該企業の中長期的な企業価値を高めることに繋がり、当社の経済的利益が増大するか

等を基軸に判断しております。当社が保有する上場株式銘柄についてはすべて有価証券報告書にて開示しております。

なお、前期保有株式につきましては、取締役会にて保有する株式の合理性判断基準に照らし検証しております。これら株式に係る議決権行使もまた、当社の判断基軸に基づき行使いたしました。

【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

取締役の競業取引については取締役会で、また利益相反取引については取締役会及び監査等委員会での事前の承認を要する他、取引後に報告を求めることとしております。また、取締役と関連当事者との取引については、毎年、調査票にて取引の有無および内容等について確認を行っております。

【補充原則2 - 4 - 1 多様性の確保】

当社グループでは性別、国籍、採用形態を問わず人物主義で、各従業員の能力・実績に基づいて人事評価を行い、公平公正な昇進昇格等の処遇を行っております。現在、管理職における女性比率が5.5%、同外国人の比率が0%、同中途採用者の比率が58.0%となっております。当社の規模、事業形態、日本国内事業領域の観点から、現状では外国人の採用および管理職登用は行っておりません。

「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画にて、将来の管理職に占める女性の割合を高めるため、監督職(主任・係長)に昇格する者のうち、女性が10%以上となることを目標としています。

なお、これら比率の確保・向上のみを目的とした目標数値の設定は、当社が持続成長するために適正ではないとも思われますが、多様性をもった社員が活躍できる場を創造できるよう、これら比率の向上に引き続き努めてまいります。

また当社では当社グループの行動指針として「人事ポリシー」を制定しております。指針の一つ、ダイバーシティ&インクルージョンでは、多様な価値や発想を取り入れ、ダイバーシティ&インクルージョンを推進し、グループ各社の従業員が障壁を感じることなく能力を発揮できるための体制を

整備することとしています。そして、教育方針・キャリア形成では、時代や社会の変化に対応し成長し続けるため、スキルアップの機会を継続的に提供し、グループ各社の従業員がキャリアを形成することで、活躍の場を広げ、前向きにチャレンジし続ける環境をつくることとしています。これらを踏まえ従業員向けのeラーニングは、就業時間内に実施し、階層別や業務に求められる知識・技能の習得を進めており、人的資本における生産性向上や働き方改革の推進など、企業価値の向上に繋がるものと考えております。

人事ポリシーについては以下、当社ウェブサイトをご参照下さい。

<https://www.yhchd.co.jp/company/policy.html>

【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、コーポレートガバナンス・コードが想定している基金型・規約型の確定給付年金及び厚生年金基金を制度として導入していないため、企業年金のアセットオーナーとしての機能を発揮する局面はございません。

このため、企業年金の運用に係る人材配置や運用機関に対するモニタリング等を実施する状況にはなく、企業年金の受益者と会社との間で利益相反が生じることもありません。なお、今後、企業年金制度を導入する場合には、受益者利益の保護を最優先に、適切な運営体制の整備、人材配置、利益相反管理等について、コーポレートガバナンス・コードの趣旨を踏まえ適切に対応するとともに、必要な情報開示を行ってまいります。

【原則3-1 情報開示の充実】

当社は、法令に基づき開示を適切に行うことに加え、これ以外の非財務情報など任意の開示についても十分に配慮し、コーポレートガバナンスの透明性の確保に努めます。

()当社は「地域のヘルスケアに貢献する」を経理理念に掲げ、医療・福祉・介護・在宅医療などの地域包括ケアを含む、患者様や人々のQOL(クオリティオブライフ＝生活の質)向上を目指しております。なお、現中期経営計画については、当社ウェブサイトに掲載しております。<https://www.yhchd.co.jp/ir/000295.php#000295>

()当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方については、本報告書1-1.「基本的な考え方」に記載のとおりであります。

()取締役の報酬は、株主総会にて決議された報酬限度額の範囲内で、業績、経営環境、職責、世間水準、従業員に対する処遇との整合性を勘案しながら、社長の報酬額を基準とし、その他の役員については、社長の報酬を軸とした報酬額としております。なお、取締役の報酬は、独立社外取締役が半数以上を占める指名・報酬委員会の助言・提言を踏まえ、取締役会にて決定することとしております。

()取締役候補者の選解任にあたっては、人格、経歴、経験、知識等を総合的に考慮し(or選定基準ならびに)取締役会の構成に関する考え方を踏まえ、指名・報酬委員会による協議を経た上で、取締役会で決定しております。また、社外取締役については、社会的地位、経験および当社グループとの人的関係、取引関係その他の利害関係の有無等を考慮した上で、当社の経営から独立した専門的視点をもって職務の遂行ができるという判断のもと選任もしくは解任いたします。

()取締役候補者の選任もしくは解任理由については、当社ウェブサイト「定時株主総会 招集のご通知」に記載しております。

<https://www.yhchd.co.jp/stock/meeting.php>

【原則3-1-3 サステナビリティについての取組み】

(1) 自社のサステナビリティについての取組み

当社は、経営課題のみならず、さまざまな環境にも配慮し、サステナビリティを踏まえた中期経営計画を策定、開示しております。また、当社グループではESG基本方針を制定し、これに伴う重要課題(マテリアリティ)を抽出、気候変動などの地球問題への配慮、自然災害への危機管理、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や取引先との公正・適正な取引など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し活動しております。

サステナビリティに関する取組みは、当社ウェブサイトにおいて開示しております。<https://www.yhchd.co.jp/efforts/esg.html>

(2) 人的資本や知的財産への投資等

人的資本への投資では、健康経営優良法人認定やえるぼし3星を取得する等、働きやすい職場環境の創造に務めています。そして、中長期での持続的な成長を目指すにあたり、若年層や女性、定年を迎えるシニア世代もが活躍できる体制づくりに取り組むといった中期経営計画の主要施策としてダイバーシティ環境の構築に取り組み、また経営戦略と一体となった戦略人事を実践し、採用・教育・育成の充実に図り、戦略的人材登用・組織体制の構築を実現すべく、当社グループの人的資本の強化に取り組んでおります。

【補充原則4-1-1 経営陣に対する委任の範囲】

当社の取締役会では、法令で定められた事項や当社グループの経営に関する重要事項についての意思決定を行っております。また、執行役員制度を導入しており、取締役会で決議された業務執行事項については、業務執行取締役や執行役員が迅速に対処しております。それ以外の営業、財務、組織、人事労務等経営全般に関する事項については、グループ経営会議あるいは業務執行取締役にその決定を委任し、その結果については取締役会への報告を求め、必要に応じて取締役会にて審議を行っております。なお当社は、取締役会における意思決定の迅速化による経営の機動性向上を図るため、重要な業務執行の決定の全部または一部を取締役に委任することができる旨を定款に定めております。

【原則4-8 独立社外取締役の有効な活用】

当社は、独立社外取締役を3名選任しており、取締役会においては独立した立場での意見を踏まえた議論を可能にしております。現状は、取締役7名中3名が社外取締役であり、取締役会の全構成員のうち社外取締役が占める割合は、3分の1以上(2名以上)となっており、当社の現状の事業状況等を踏まえても、十分な体制が構築されているものと考えております。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

社外取締役の選任については、社会的地位、経験および当社グループとの人的関係、取引関係その他の利害関係の有無などを考慮した上で、当社の経営から独立した視点をもって職務の遂行ができる人材を選任しております。また、独立性の判断は、東京証券取引所が定める独立性基準に準じております。

【原則4-10-1 任意の指名・報酬に関わる独立した諮問委員会設置】

当社では独立した指名・報酬委員会を設置し、取締役及び監査等委員の指名、並びに取締役の報酬等に係る取締役会の機能の客観性、適時性及び透明性を高め、説明責任を強化し、コーポレートガバナンスの更なる充実に図っております。また指名・報酬委員会メンバー構成は、2026年度において代表取締役社長及び社内取締役、そして社外取締役3名の計5名で構成するものとし、構成員の過半数を独立社外取締役が占めております。

この指名・報酬委員会の役割は、

(1) 取締役の選任・解任(株主総会決議事項)に関する事項

(2) 代表取締役の選定・解職に関する事項

(3) 取締役(監査等委員を除く。)の報酬等に関する事項

(4) 取締役(監査等委員)の報酬限度額(株主総会決議事項)に関する事項

(5) 後継者計画(育成を含む)に関する事項 (6) その他経営上の重要事項で、取締役会が必要と認めた事項について審議を行い、多様性やスキルを踏まえた上で、取締役会に提言すること、としております。

なお、指名・報酬委員会の「構成」、「役割期待」、「機能」、「任期」等の詳細につきましては、本報告書の「経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況」に記載の「任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性」の「補足

説明」欄に記載しておりますので、ご参照願います。

【補充原則4 - 11 - 1 取締役会全体のバランス、多様性および規模に関する考え方】

当社の取締役会は、必要なスキルを特定し、スキル・マトリックスを用い、取締役全体のバランスを考慮した上で、業務執行取締役3名、監査等委員4名にて構成しております。また、当社において独立社外取締役は複数名選任することを基本的な考え方としており、監査等委員は社内取締役1名および社外取締役3名で構成しております。

なお、業務執行取締役は、人格、職歴、経験、知識等を総合的に考慮し、指名・報酬委員会による提言を受け、取締役会の構成に関する考え方を踏まえた上で、取締役会で決定しております。また、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含めております。

この各取締役が保有するスキル、経験等は第9期定時株主総会 招集通知書にスキル・マトリックスとして記載しております。

第9期 定時株主総会招集ご通知

<https://www.yhchd.co.jp/stock/meeting.php>

【補充原則4 - 11 - 2 取締役の兼任の状況】

取締役および監査等委員が、他社の役員を兼任している場合は、取締役会でその内容を確認し、当社の業務に支障がないことを確認しております。

また兼任状況につきましては、株主総会招集通知、有価証券報告書等を通じ、毎年開示を行うものとしております。第8期 定時株主総会招集ご通知

<https://www.yhchd.co.jp/stock/meeting.php>

【補充原則4 - 11 - 3 取締役会全体の実効性の分析・評価】

当社では、取締役会を毎月開催しております。取締役会規程に基づき、重要案件について適時・適切に議論、報告を行っており、社外取締役に付きましても、それぞれの専門的見地から積極的に意見を述べるなど、その職責を適切に果たしております。

取締役会の運営にあたっては、取締役会の実効性評価を実施・分析するとともに、議題の付議基準や資料の内容等に関する各取締役からの意見や要望に対して、事務局にて適宜対応、改善を図っており、適切な情報提供、円滑な議事運営に努めております。

2025年度の取締役会実効性評価の結果につきましては、本報告書の「II.2 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項（現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要）」に開示しておりますので、ご参照願います。

また、2026年度は社内取締役1名および社外取締役3名で構成される監査等委員会においては、取締役会やグループ経営会議をはじめ、各種会議における重要案件について、その問題点やリスク、意思決定プロセスの妥当性等について適宜協議を行い、取締役会にて意見を述べるなど、取締役会の監督機能の強化、議論の実効性向上を図ります。

なお、2025年度の取締役会については毎月1回以上（計22回）開催し、社外取締役を含む全役員の出席状況は99.4%となっております。

【補充原則4 - 14 - 2 取締役のトレーニングの方針】

取締役・監査等委員に対するトレーニングの方針は、次の通りとなります。

「当社は、取締役や監査等委員への就任の際、求められる役割と法的責任を含む責務を果たすため、次の方針を掲げます。

当社の事業・財務・組織等並びに会社法関連法令、コーポレート・ガバナンス及び内部統制に関して、十分に理解を深める機会を設けます。

必要に応じこれらを継続的に更新する機会を付与します。」

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社では、ディスクロージャー基本方針を定め、透明性、公平性、継続性を基本とした迅速な情報開示を行っております。

<https://www.yhchd.co.jp/ir/policy.php>

(1) 株主との対話は、経営企画室が統括し、必要に応じて社長とも協議を行いながら、対話方法について検討を行っております。

(2) 株主との対話にあたっては、経営企画室が中心となり、必要に応じて経営管理部等の関係部署の協力を得ながら対応を行っております。

(3) 当社は、事業内容、業績、戦略等について、株主の理解を深めるべく、適宜、決算説明会や個人投資家向け会社説明会を、動画配信やリモート説明会を含め実施しております。

(4) 株主からの意見やアンケートの結果等については、適宜、社長あるいは取締役会に対して報告した上で、対応の検討を行っております。

(5) 株主との対話にあたっては、重要情報管理規程に従い、インサイダー情報を適切に管理しております。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】【アップデート日付:2026/8/31】

当社では、原則5-2の実施にあたり、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応として、2027年5月期を最終年度とする中期経営計画を策定・開示しております。

2026年7月28日付リリース資料「2026年5月期決算説明資料」P39～P47にて、「資本コスト及び資本収益性の現状分析の数値」および「企業価値向上に向けた経営目標」「企業価値向上に向けた取り組み」について更新（開示）しております。詳しくは、以下サイトをご参照ください。

<https://www.yhchd.co.jp/ir/kessansetsumei20260724.pdf>

【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(アップデート)
英文開示の有無	無し
アップデート日付	2026年8月31日

該当項目に関する説明

当社では、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応として、2027年5月期を最終年度とする中期経営計画を策定・開示しております。2024年7月12日付けリリース資料「中期経営計画(2025年5月期～2027年5月期)の策定に関するお知らせ」にて、2027年5月期を最終年度とする中期経営計画および資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について、開示しております。詳しくは以下サイトをご参照ください。なお、取組みの開示(アップデート)は、2026年8月31日となります。
<https://www.yhchd.co.jp/ir/000295.php#000295>
2026年7月28日付けリリース資料「2026年5月期決算説明資料」P39～P47にて、「資本コスト及び資本収益性の現状分析の数値」および「企業価値向上に向けた経営目標」「企業価値向上に向けた取り組み」について更新(開示)しております。詳しくは、以下サイトをご参照ください。
<https://www.yhchd.co.jp/ir/kessansetsumei20260724.pdf>

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(%)
山下 尚登	621,552	24.34
ヤマシタヘルスケアホールディングス社員持株会	262,592	10.28
会株式会社SBI証券	217,243	8.50
山下 弘高	130,000	5.09
トリプルフォー投資事業組合 代表組合員 株式会社CARPEDIEM	126,400	4.95
上田八木短資株式会社	120,000	4.70
山下 耕一	93,900	3.67
株式会社十八親和銀行	70,000	2.74
山下 浩	62,000	2.42
内藤 征吾	37,100	1.45

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

上記のほか、当社が自己株式として 9,771株を保有しております。
上記において、第1位の山下尚登氏の持株数には、同氏が代表取締役を務める資産管理会社である株式会社ミックが所有する株式272,952株が含まれております。
トリプルフォー投資事業組合 代表組合員 株式会社CARPEDIEMから、2025年11月4日付で関東財務局長に提出された大量保有報告書(変更報告書)により、2025年11月31日現在で同社が470,400株(持株比率18.43%)を所有している旨の開示がなされておりますが、当社として2026年5月31日現在、確認できる実質所有株式数は、126,400株(持株比率4.95%)のみとなります。

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	5 月
業種	卸売業
直前事業年度末における(連結)従業員数	500人以上1000人未満
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	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	20 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	7 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
古閑 慎一郎	他の会社の出身者											
山下 俊夫	弁護士											
斧田 みどり	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iのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2)

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
古閑 慎一郎	○	○	——	経営コンサルタントとして培われた会社経営に関わる専門的な知見と豊富な経験を有していること、また、これまで当社の社外取締役として適切な助言、提言を行ってこられた実績を踏まえ、引き続き、監査等委員である社外取締役として選任しております。 また、東京証券取引所が定める独立役員の独立性基準に該当せず、一般株主との間に利益相反を生じるおそれがないと判断できることから、独立役員として指定しております。
山下 俊夫	○	○	——	弁護士として培われた豊富な経験と専門的見識を有していること、法律事務所の代表として経営者としての豊富な経験と見識を有していること、また、これまで当社の社外監査役、監査等委員である社外取締役として適切な助言、提言を行ってこられた実績を踏まえ、引き続き、監査等委員である社外取締役として選任しております。 また、東京証券取引所が定める独立役員の独立性基準に該当せず、一般株主との間に利益相反を生じるおそれがないと判断できることから、独立役員として指定しております。
斧田 みどり	○	○	——	公認会計士、税理士として培われた豊富な経験と専門的知識を有していること、また、公認会計士事務所の代表として経営者としての豊富な経験と見識を有していることを踏まえ、引き続き、監査等委員である社外取締役として選任しております。 また、東京証券取引所が定める独立役員の独立性基準に該当せず、一般株主との間に利益相反を生じるおそれがないと判断できることから、独立役員として指定しております。

【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	4	1	1	3	社内取締役

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

監査等委員会は、監査室と連携し、内部統制システムを利用した監査を実施することから、監査等委員会の職務を補助すべき使用人を配置しております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

当社は、内部牽制機能をつかさどる機関として、監査等委員会直轄の監査等委員会室を、また社長直轄の監査室をおき、この監査室においては担当人員3名により内部監査を行っております。監査等委員会は、監査室から監査結果の報告を受けるとともに、監査室との会合を設けるなど、連携を図っております。なお、監査室は代表取締役にも同等の会合をもち、情報の共有を行っております。

また、監査等委員会は、会計監査人と緊密な連携体制をとり、会計監査人から年度の「監査方針・監査計画」について報告を受けるとともに、監査の方法および結果、監査意見について報告を受けております。

【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	指名・報酬委員会	5	0	2	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	5	0	2	3	0	0	社内取締役

補足説明

当社は、取締役の指名や解任及び報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレートガバナンスの充実を図るため、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・報酬委員会の委員長は、指名・報酬委員会の決議により委員の中から選定するものとし、議長は委員長がこれに当るものとしております。

【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

当社が定める独立役員の独立性判断基準については、本報告書コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示の「原則4 - 9」をご参照ください。

【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

当社の監査等委員を除く取締役の報酬体系は、定額報酬および業績連動報酬から成ります。この業績連動報酬の支給基準は、連結売上高営業利益率1.3%超(2021年8月現在)とし、この支給基準率を超過した場合のみ、連結営業利益に対し役職別の比率を乗じて算出した額を支給するものとしております。

支給基準として連結売上高営業利益率を選択した理由は、営業利益が企業本来の営業活動の成果を意味し、売上高に対する営業利益の割合である売上高営業利益率が企業の本来の実力、儲ける力や企業管理における効率状況を示したものであることから、当社グループにおける経営計画の策定において、売上よりも利益に注力し、継続的な収益構造の確立に向けた構造改革を行い、収益力の向上を図ることを基本としているためであります。

この業績連動報酬は定額報酬とともに、2018年8月28日開催第1回定時株主総会にて授権された報酬の枠内での実施としております。

なお、2026年5月期における目標と実績は、連結売上高営業利益率目標1.3%以上に対し実績 1.15%となっております。このため、監査等委員を除く取締役に対する業績連動報酬の支払いはございません。

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

有価証券報告書においては「コーポレート・ガバナンスの状況」に、事業報告においては「会社役員に関する事項」に、取締役の人数とその支給報酬等の総額を記載しております。

2026年5月期は、監査等委員を除く取締役4名に対し、報酬等の総額6,300万円を支給いたしました。その内訳は、基本報酬のみとなります。

また、監査等委員である取締役5名に対し、報酬等の総額 2,700万円を支給いたしました。その内訳は全て基本報酬となります。

この報酬支給に関する方針は次の通りとなります。

1. 当事業年度に係る取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬等については、決定方針に基づき、2026年8月28日開催の取締役会において、代表取締役社長山下尚登氏に対し、定額報酬の個人別の支給額の決定を委任する旨を決議しております。これは、代表取締役であり業務執行最高責任者として業務全般を統括する同氏に委任することが適当であると判断したためであります。

2. 上記の個人別定額報酬の内容については、指名・報酬委員会が決定方針に従い多角的な検討を行った上で提言を行い、取締役会の委任を受けた代表取締役社長が当該提言の内容に従って決定しているため、取締役会は、当該報酬の内容が決定方針に沿うものであると判断しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社の監査等委員を除く取締役の報酬体系は、基本報酬および業績連動報酬から成ります。基本報酬は、業績、経営環境、職責、役員報酬の世間水準、従業員に対する処遇との整合性を踏まえ、独立社外取締役が半数以上を占める指名・報酬委員会の提言により、取締役会で決定しております。また、業績連動報酬の支給基準は連結売上高営業利益率 1.3%超(2021年8月現在)とし、支給基準率を超過した場合のみ、連結営業利益に対し役職毎の比率を乗じて算出した額を支給するものとしております。これら報酬は2018年8月開催 株主総会にて授権された報酬の枠内での実施としております。なお、2026年5月期において、連結売上高営業利益率は1.15%の実績となり、支給基準となる1.3%以下のため、業績連動報酬の支払いはございません。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役に対しては、経営企画室が事務局としてサポートを行っており、経営企画室長が取締役会議案の事前説明等を実施しております。

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) 更新

1. 取締役会

2026年5月期における当社の取締役会は、業務執行を行う取締役4名と監査等委員である取締役4名の合計8名で構成されております。毎月1回の定時取締役会および必要に応じて開催される臨時取締役会において、法令で定められた事項や経営に関する重要事項について意思決定するとともに、各業務執行取締役の業務執行状況を監督いたします。なお、取締役会では、審議時間を十分確保し、充実した議論が行われるよう努めております。

(2026年5月期における取締役会の活動状況)

(1)開催回数: 22回

(2)出席状況(平均出席率): 99.4%

個人別の取締役会の出席状況は、定時株主総会招集ご通知の取締役選任議案参考書類において記載していますのでご参照ください。

2025年5月期定時株主総会招集ご通知 <https://www.yhchd.co.jp/stock/meeting.php>

(3)主な議事

・当社の経営の基本方針に関する事項(経営戦略、事業計画および業績見通し、内部統制等)

・コーポレートガバナンスに関する事項(リスクマネジメント、IR活動、情報セキュリティや品質管理の取組み状況等)

なお、2027年5月期における当社の取締役会は、業務執行を行う取締役3名と監査等委員である取締役4名の合計7名で構成されております。

(4)取締役会の実効性評価

当社は、コーポレートガバナンスを有効に機能させるため、毎年、取締役会がどのように貢献しているかを検証し、課題を抽出し、改善を図る目的で、取締役会参加者自身が取締役会全体の実効性について分析・評価を実施しております。2024年度における当社取締役会の実効性に関しての分析・評価は以下の通りとなります。

実効性評価のプロセス

当社取締役会は、各取締役への質問票を作成し、取締役個人の自己評価を行いました。当社取締役会は、集計結果を分析し、2025年6月の取締役会において取締役会の実効性について討議を行い、その評価と今後の対応を確認いたしました。

評価の方法

経営企画室総務課にて全取締役8名に案内し、無記名で回答を得るWEBアンケート方式にて実施いたしました。

・実施日時: 2026年5月

・評価者: 全取締役及び全監査等委員(2025年度 計8名)

・実施方法: 評価者に対するWEBアンケートの実施

・評価項目: 4部構成 全30問

第1部 取締役会の構成(4問) 第2部 取締役会の運営(9問) 第3部 取締役会の議題(10問) 第4部 取締役会を支える体制(7問)

分析・評価結果の概要

取締役会及び委員会の現状に対する各取締役の評価は高く、取締役会、取締役会議長、独立社外取締役、社内取締役がそれぞれの役割・責務を適切に果たしていること、取締役会及び委員会について は、適切な議題設定と議事 運営のもと十分な議論が行われ、適切に運営されていることを確認いたしました。

以上から、当社取締役会は、取締役会の監督機能が十分に発揮され、より高い実効性が確保できていると評価いたしました。

一方、次項に記載のとおり、今後継続して検討・改善を続けていくべき課題があること、それらについては引き続き定期的に検証し、改善を続けていく必要があることを確認いたしました。

今後の対応

当社取締役会取締役会は、以下について今後継続的に取り組むことで取締役会の実効性をさらに高めていくこととします。

資料の早期配布や事前説明会の実施、付議基準や権限委任の見直しを進め、取締役会を「報告中心」から「議論・監督中心」へ転換し、企業価値向上に向けた実効性強化に取り組んでまいります。

2. 監査等委員会(開催回数: 13回、平均出席率: 100%)

2026年5月期における監査等委員会は、監査等委員である取締役4名で構成されております。取締役会が各取締役に委任した重要な業務の執行状況を監督するとともに、監査室の監査結果についての報告を受け、評価を行い、監査意見の形成をいたします。

また、監査等委員会は、会計監査人と緊密な連携体制をとり、年度毎に「監査方針・監査計画」について会計監査人から報告を受けるとともに、会計監査人の監査の方法及び結果、監査意見について報告を受けております。

なお、2027年5月期における当社の監査等委員会は、社内取締役1名および社外取締役3名の合計4名で構成されております。

3. 会計監査人

当社は、有限責任監査法人トーマツと監査契約を締結し、金融商品取引法第193条の2第1項に基づく財務諸表監査を受けております。また、会社法第436条第2項第1号に基づき、会計監査人として契約しております。

4. 指名・報酬委員会(2025年度開催回数: 5回、平均出席率: 100%)

任意の諮問委員会である指名・報酬委員会は、2026年度においては代表取締役および社内取締役、そして3名の独立社外取締役の合計5名で構成されます。年2回定期開催を基準とし、取締役会の諮問を受け審議を行い、取締役会に対して提言を行います。諮問内容は、取締役及び代表取締役の選解任に関する事項、取締役(監査等委員を除く)の報酬等に関する事項、取締役(監査等委員)の報酬限度額(株主総会決議事項)に関する事項、後継者計画(育成を含む)に関する事項、その他経営上の重要事項で取締役会が必要と認めた事項としております。

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

当社は、取締役会および監査等委員会を設置し、取締役会での議決権を有する監査等委員が経営の意思決定に関わることにより、取締役会の監督機能を強化することができ、コーポレート・ガバナンスを更に充実させるとともに、経営の効率化を図ることが可能であると判断しております。

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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	当社は、株主が株主総会の十分な議案の検討期間を確保することができるよう、招集通知の早期公表・発送に努めております。株主総会招集に関する取締役会決議後、招集通知を速やかに当社ホームページ及び東京証券取引所のウェブサイト上に開示しており、その後、法定期日以前の株主総会開催日より2週間以上前に発送しております。2026年5月期においては、2026年8月28日株主総会開催にあたり、同8月3日に当社ホームページに掲載し、株主の皆様には同8月6日に発送いたしました。
集中日を回避した株主総会の設定	当社は、株主総会が株主との対話の場であるとの認識、及び株主利益保護の観点から、適切な日程を設定するように努めております。
電磁的方法による議決権の行使	当社は、書面による議決権行使の方法以外に、インターネットによる議決権行使を導入しております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	当社におきましては、現在、全株主に占める機関投資家や海外投資家の比率が低いことから、議決権行使プラットフォームの利用は行っておりません。今後、当該比率が上昇するなど、その必要性が高まったと判断される場合には、速やかに実施を検討してまいります。
招集通知(要約)の英文での提供	当社におきましては、現在、全株主に占める機関投資家や海外投資家の比率が低いことから、議決権行使プラットフォームの利用は行っておりません。今後、当該比率が上昇するなど、その必要性が高まったと判断される場合には、速やかに実施を検討してまいります。

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て、ディスクロージャーポリシーを公開しております。 https://www.yhchd.co.jp/ir/policy.php	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	当社ホームページにて、四半期ごとに決算概要を公開しております。 https://www.yhchd.co.jp/ir/briefing.php 2025年9月に東京にて個人投資家向けIR説明会を実施いたしました。また、2027年2月には、株式投資フェスタ(東京ビッグサイト)に出展を予定しております。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算情報を含む適時開示資料をもとに、機関投資家向け説明会を実施しております。直近では2026年7月24日に機関投資家向け決算説明会および質疑応答の機会を設けております。この他、機関投資家とのWEBによる1on1ミーティングや、実際に訪問しての面談を実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算情報を含む適時開示資料、決算説明資料、ビジネスレポート(事業報告書)、株主総会関連資料、中期経営計画、長期ビジョン等を掲載しております。 https://www.yhchd.co.jp/ir/	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画室および経営管理部を担当部署とし、会社情報の適切な開示に取り組んでおります。	

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	当社はステークホルダーに対する対応について、次のように規定しております。 () 当社は、IRを 担当する取締役 を選任し、株主との対話を図っております。 () IRを 担当する取締役 は、経理、総務、法務等、株主との対話を補助する部門を統括しており、IR 活動全般を通じて日常的に関連他部署間の連携が図られています。 () IR問い合わせ窓口である経営企画室 総務課にて、投資家からの電話取材や面談等のIR取材を受付けるとともに、アナリスト・機関投資家向けに適宜 決算説明会を開催し、代表取締役社長もしくはIRを担当する取締役 が説明を行っております。 () 株主総会の議決権行使書に記載された株主からの意見については取締役間で共有するほか、投資家からのIR取材や訪問結果につきましては、それぞれグループ経営会議メンバーにも情報共有を行っています。 () 株主との対話にあたっては、重要情報管理規程に従い、インサイダー情報を適切に管理しています。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、環境的・社会的・経済的側面に配慮しながら、トータルヘルスケアサービスの事業活動に取り組み、地域とともに持続的に成長し、企業価値向上を目指すことを重要課題と位置づけ、マテリアリティ(重要課題)を特定した上で「ESG基本方針」を策定しております。当社およびグループ各社は、「地域のヘルスケアに貢献する」企業として、医療機器をはじめとする関連サービスの安定的な供給を通じて、SDGsの目標でもある持続可能でよりよい世界を目指し、社会課題の解決に貢献できるよう努めております。 〔ESG基本方針〕 〔Environment: 環境に対する方針 〕 『私たちは、環境保全もまた人類共通の重要課題と認識します。当社グループの事業活動において、省エネルギーに資する設備の導入やエネルギー効率を高める運用改善などを推進し、CO2排出抑制と省エネルギーに貢献し、自然環境への配慮と負荷の低減に努めます。』 〔Social: 社会に対する方針 〕 『私たちは、地域、社会の期待に応える幅広いヘルスケアサービスの提供によって、地域の発展を支えていきます。また、価値創造に貢献できる高い専門性を持つ人材育成、多様性のある人材活用を通じ、全てのステークホルダーと協働することで、社会が抱える課題解決に取り組めます。』 〔Governance: ガバナンスに対する方針 〕 『私たちは、関連法規をはじめ、コンプライアンス遵守に努め、社会の規範となる高度な倫理性に根ざした事業活動に努めます。また、経営の透明性を高めることにより、企業価値を更に向上させていきます。 詳しくは、以下当社ウェブサイトをご参照ください。 https://www.yhchd.co.jp/efforts/approach.html
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	当社では、ディスクロージャー基本方針を定め、透明性、公平性、継続性を基本とした迅速な情報開示を行っております。https://www.yhchd.co.jp/ir/policy.php (1) 株主との対話は、経営企画室が統括し、必要に応じて社長とも協議を行いながら、対話方法について検討を行っております。 (2) 株主との対話にあたっては、経営企画室が中心となり、必要に応じて経営管理部等の関係部署の協力を得ながら対応を行っております。 (3) 当社は、事業内容、業績、戦略等について、株主の理解を深めるべく、適宜、決算説明会や個人投資家向け会社説明会を、動画配信やリモート説明会を含め実施しております。 (4) 株主からの意見やアンケートの結果等については、適宜、社長あるいは取締役会に対して報告した上で、対応の検討を行っております。 (5) 株主との対話にあたっては、重要情報管理規程に従い、インサイダー情報を適切に管理しております。 ディスクロージャーポリシーについては、以下当社ウェブサイトをご参照ください。 https://www.yhchd.co.jp/ir/policy.php

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、企業価値の最大化に努めて株主利益の実現を図るとともに、企業倫理の向上に取り組み、地域のヘルスケアに貢献する企業として健全な経営体制を構築することを基本理念としております。かかる基本理念の下、当社は以下のとおり「内部統制システム構築の基本方針」を制定し、内部統制に関する社内体制の構築に取り組んでおります。

1. 当社および当社子会社の取締役等および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
 - (1) 当社は、法令および定款の制定・改廃、経営環境の動向、社会情勢の動向に応じて、適宜、当社グループの役職員に対して必要な教育・訓練を実施する。
 - (2) 定款および社内規程・基準、指示文書等は、グループウェアを用い、容易に閲覧・確認できる状態を維持する。
 - (3) 当社は、当社グループの役職員に対し、年1回以上、コンプライアンス研修を実施し、コンプライアンス意識の醸成、向上を図る。
 - (4) 内部監査室は、当社グループ全ての部署に対し、年1回以上、その日常活動の監査を実施し、これを当社社長および監査等委員会に報告する。
 - (5) 法令違反その他コンプライアンス違反の未然防止および早期発見、是正をはかるため、「内部通報運用基準」に基づき、当社グループの全ての役職員が利用できる内部通報窓口を設置する。なお、通報者に対しては、当該通報をしたことを理由とする不利益な取り扱いを行わない。
 - (6) リスク管理委員会は、当社グループ全体のリスクマネジメントに関する課題等について協議する。また、役職員に法令違反、社内規程違反行為があった場合は、原因究明、再発防止策の実施を推進する。
 - (7) 反社会的勢力との一切の関係を遮断し、不当要求等の介入に対しては、「反社会的勢力対応基準」に基づき毅然とした態度で臨み、断固としてこれを排除する。
2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制
 - (1) 各種文書、帳票ならびに情報については「文書および情報管理規程」に基づき適切に作成、保存、管理する。
 - (2) 取締役の職務の執行に必要な文書について、取締役または監査等委員会から閲覧の要請があった場合には速やかに対応する。
3. 当社および当社子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - (1) 「重要情報管理規程」に基づく「重要情報取扱手順」に従い、迅速かつ適切なリスク管理を行う。
 - (2) 当社取締役会あるいはグループ経営会議等において、当社グループ全体のリスクマネジメントに関する課題・対応策について検討する。
4. 当社および当社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
 - (1) 当社グループ各社の社長をはじめとする主要な役員を構成員とするグループ経営会議を設置し、当社社長の監督の下、グループ全体の業務執行および経営管理に関する事項等を審議し、意思決定の迅速化、効率化を図る。
 - (2) 取締役会は、経営方針や経営に係る重要事項およびグループ経営会議からの付議事項を審議する。
 - (3) 「関係会社管理規程」に基づき、子会社の代表取締役に対し、四半期毎に営業成績、財務状況その他の重要な情報について、当社の取締役会での報告を義務づけ、必要に応じ、当社の取締役会にて審議を行う。
5. 当社および当社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
 - (1) 当社は、「関係会社管理規程」に基づき、子会社の事業運営に関する重要な事項について情報交換、協議するなど、子会社の統括的な管理を行うとともに、その会計状況を定期的に監督する。
 - (2) 監査室は子会社に対する監査結果等について、定期的に当社社長および監査等委員会に報告する。
6. 監査等委員会の職務を補助すべき取締役および使用人に関する事項
監査等委員会がその職務を補助すべき取締役および使用人を設置することを求めた場合、取締役会は速やかに人事的対応をはかる。
7. 監査等委員会の職務を補助すべき取締役および使用人の他の取締役（監査等委員である取締役を除く。）からの独立性ならびに当該取締役および使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
 - (1) 監査等委員会の職務を補助する使用人の任命・異動・人事考課については、監査等委員会の同意を要する。
 - (2) 当社は、監査等委員会の職務を補助する使用人に対し、会社の業務執行をさせず、監査等委員会の指揮命令に従わせるものとする。
8. 当社の取締役（監査等委員である取締役を除く。）および使用人ならびに当社子会社の取締役等および使用人等が当社の監査等委員会に報告をするための体制その他の当社の監査等委員会への報告に関する体制
 - (1) 当社グループの役職員は、「監査等委員会規程」および「監査等委員会監査等基準」に従い、監査等委員会が求める報告および情報提供を行う。
 - (2) 当社グループの役職員は、会社に著しい損害を及ぼす恐れのある事実を発見したときは、速やかに監査等委員会に報告する。
 - (3) 当社グループの役職員から内部通報窓口に通報があった場合は、速やかに監査等委員会に報告を行う体制とする。
 - (4) 監査等委員会に対して前各号の報告あるいは通報をした者に対しては、当該報告等をしたことを理由とする不利益な取り扱いを行わない。
9. 監査等委員である取締役の職務の執行（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前払または償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項
 - (1) 当社は、監査等委員会からその職務の執行について必要な費用の前払等の請求があった場合、速やかに当該費用または債務を処理する。
 - (2) 当社は、監査等委員会からの求めがある場合、監査等委員である取締役の職務の執行について生ずる費用等について、毎年、一定額の予算を設ける。
10. その他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、取締役会のほか、グループ経営会議その他の重要な会議に出席し、意見を述べることができる。
 - (2) 監査等委員会は、半期に1回以上、取締役会において監査活動結果の報告を行う。
 - (3) 監査等委員会は、必要に応じて、代表取締役、監査法人または会計監査人、監査室と会合をもち、意見交換を行う。
 - (4) 監査等委員会から内部統制システムおよび監査体制の実効性に係る意見があった場合、取締役会はその改善について審議し、その結果を監査等委員会に報告する。

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

当社グループは、反社会的勢力の排除について、反社会的勢力に利益を供与することはもちろん、反社会的勢力と関わること自体、いかなる形であってもこれを認めず、当社役員および社員は、社会正義を貫徹し、顧客、市場、社会からの信頼を勝ち得るべく、反社会的勢力の不当な介入を許すことなく、断固として排除することを基本姿勢としております。

当社は、反社会的勢力排除に向けた体制として、反社会的勢力への対応に関する統括部署を経営企画室とし、経営企画室長を統括責任者としております。また、「反社会的勢力対応基準」を定め、反社会的勢力に対する適切かつ厳格な対応ルールを社内に周知・徹底しております。さらに、福岡県企業防衛対策協議会に加入し、警察当局および福岡県内の上場企業各社とも常時連携を図りながら、反社会的勢力の動向等に関する情報収集に努めております。

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

適時開示体制の概要

- (1) 適時開示体制の基本的な考え方
- 当社は、会社情報を投資者へ適時適切に開示することは、健全な証券市場の根幹をなすものであり、株式公開企業として必要不可欠な責務であることを強く認識しております。当社は、適時開示を実施するため、金融商品取引法および東京証券取引所が定める適時開示規則等を遵守し、迅速かつ公平な会社情報の開示に努めてまいります。また、かかる方針について、全ての役職員に対して周知・徹底してまいります。
- (2) 適時開示業務を執行する体制
- 当社は、重要情報を適切に管理し、適時開示体制の整備と内部者取引を防止することを目的として、重要情報管理規程および重要情報取扱手順を定めております。重要情報管理規程により、経営企画室長を統括情報管理責任者と定め、情報開示担当部署がその職務にあっております。また、各部門長およびグループ会社社長は、各部門内の内部情報を管理統制しております。

株 主 総 会

選任・解任

選任・解任

選任・解任

取締役会

取締役

(監査等委員であるものを除く)

監査等委員会

監査・監督

指名・報酬委員会

提言

監査等委員会室

連携

連携

会計監査人

(会計監査)

監査

連携

顧問弁護士

助言

指示・報告

監査

報告

監査室

(内部監査)

内部監査

グループ経営会議

執行役員

業務執行

(各部門・事業会社)

当社(グループ)内

代表取締役 執行役員 社長

選定・監督・解任

