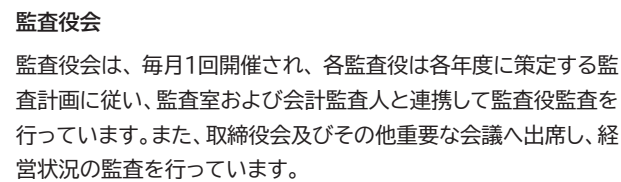
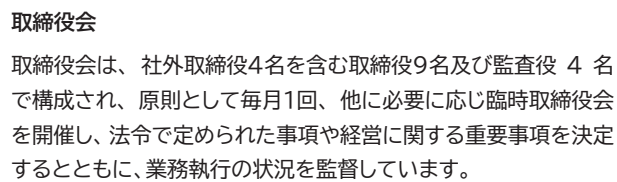


コーポレート・ガバナンスの基本的な考え

コーポレート・ガバナンス体制

2024 年 9 月 30 日現在

 詳細はWEBをご覧ください
<https://ssl4.eir-parts.net/doc/8142/tdnet/2423917/00.pdf>



② 経営会議

③ ガバナンス委員会

④ 指名諮問委員会・報酬諮問委員会

⑤ 内部統制マネジメント委員会

⑥ サステナビリティ委員会

経営の透明性の強化と内部統制の取り組み

- 
- A vertical timeline with a black line and teal circular markers at each year. The years are listed on the left, and the corresponding measures are listed on the right.
- | 年度 | 取組 |
|--------|--|
| 2003年度 | ガバナンス委員会 設置
社外取締役制度 導入 |
| 2005年度 | 役員退職慰労金制度 廃止 |
| 2006年度 | 社内に相談窓口 設置
内部通報制度 運用開始 |
| 2008年度 | 持株会社体制へ移行 |
| 2009年度 | 社外取締役の選任比率を3分の1以上に |
| 2010年度 | 財務報告に係る内部統制委員会 設置 |
| 2011年度 | 社外取締役の過半数が社外独立取締役に
指名諮問委員会、報酬諮問委員会 設置 |
| 2013年度 | 内部統制マネジメント委員会 設置 |
| 2014年度 | 相談役・特別顧問制度 廃止 |
| 2015年度 | 女性社外監査役を選任 |
| 2016年度 | 取締役会の実効性評価を開始
社外に内部通報窓口を設置 |
| 2022年度 | サステナビリティ委員会 設置 |
| 2023年度 | 女性社外取締役を選任 |

2 サステナビリティ経営の推進

2. 持続可能な経営の継続

役員紹介(2024年9月30日現在)



代表取締役社長 古賀 裕之

1976年 当社入社
2008年 当社執行役員ディストリビューター事業部四国地区担当
兼中国地区統括支店長兼広島支店長
2011年 ㈱トーホー・群馬代表取締役社長(現㈱トーホー・北関東)
2015年 ㈱昭和食品代表取締役社長(現㈱トーホー・北関東)
2015年 ㈱トーホー・北関東代表取締役社長
2017年 当社代表取締役社長(現任)



取締役常務執行役員 佐藤 敏明

1982年 当社入社
2007年 当社経営企画室長兼関係会社管理部長
2008年 当社グループ戦略部長
2011年 ㈱トーホービジネスサービス代表取締役社長
2013年 当社取締役
2023年 当社取締役常務執行役員財務部、コーポレート・コミュニケーション部担当(現任)



取締役執行役員 淡田 利広

1983年 当社入社
2007年 当社執行役員ディストリビューター事業部広域営業部長兼システム営業部担当
2008年 ㈱トーホーフードサービス取締役広域営業部長兼システム営業部長
2009年 当社取締役執行役員首都圏営業部長兼東京支店長
2010年 当社取締役執行役員東日本、広域営業部担当兼沖縄営業部長
2012年 当社代表取締役社長
2019年 当社取締役
2023年 当社取締役執行役員品質統括部担当兼コーヒー部長兼業務用商品販売促進部長(現任)



取締役執行役員 奥野 邦治

1984年 当社入社
2006年 当社A-プライス事業部営業企画室長
2008年 ㈱トーホービジネスサービス人事総務部長
2011年 当社取締役人事総務部長
2012年 ㈱トーホーキャッシュアンドキャリアー代表取締役社長
2019年 ㈱トーホービジネスサービス代表取締役社長
2021年 当社取締役
2023年 当社取締役執行役員商品戦略本部長(現任)



取締役 渡真利 千恵

1984年 ㈱東急ハンズ(現 ㈱ハンズ)入社
1999年 ㈱千趣会入社
2014年 当社執行役員総務本部本部長
2016年 当社執行役員商品開発本部副本部長
2017年 ㈱ブランドネットワーク出向 取締役管理部長兼㈱ディアーズ・ブレイン取締役
2019年 アサヒ軽金属工業㈱入社 事業企画室長
2023年 当社取締役(現任)
2023年 ㈱帝国電気製作所 取締役(現任)



監査役 藤田 修一

1988年 当社 入社
2008年 ㈱トーホービジネスサービス 経理部 財務会計グループ長
2013年 ㈱トーホービジネスサービス ビジネスサポート推進部長
2019年 当社 経理部長
2024年 当社常勤監査役(現任)



監査役 中島 亨

1983年 ㈱太陽神戸銀行(現㈱三井住友銀行)入行
2003年 同行松戸支店長
2006年 同行千葉ブロック地域個人部長
2010年 同行ローン事業部長
2013年 ㈱みなと銀行執行役員個人業務部長
2014年 同行執行役員営業企画部長 兼営業企画部アジア室長
2015年 同行常務執行役員
2018年 神戸みなとサービス㈱ 代表取締役社長
2021年 当社常勤監査役(現任)



監査役 中川 一之

1980年 昭和監査法人(現EY新日本有限責任監査法人)入所
2002年 新日本監査法人(現EY新日本有限責任監査法人)代表社員
2017年 中川一之公認会計士事務所所長(現任)
2018年 ロングライフホールディング㈱監査役
2018年 ㈱イチネンホールディングス 監査役(現任)
2019年 当社監査役(現任)



取締役執行役員 土井 弘光

1978年 国分(株)(現 国分グループ本社㈱) 入社
2009年 当社執行役員九州支社長
2011年 当社取締役
2015年 当社取締役常務執行役員
2018年 当社取締役常務執行役員兼国分首都圏㈱取締役会長
2021年 当社相談役
2022年 当社入社 顧問
2023年 当社執行役員物流戦略部長
2023年 当社取締役執行役員物流戦略部長(現任)



取締役 中井 康之

1978年 ㈱三井銀行(現㈱三井住友銀行)入行
2000年 同行京都法人営業第二部長
2003年 三井生命保険相互会社(現 大樹生命保険㈱)出向
2007年 新田ゼラチン㈱出向
2008年 当社執行役員経営企画部長
2013年 当社常勤監査役
2017年 当社取締役(現任)
2018年 ㈱レザック顧問(現任)



取締役 佐藤 尚文

1979年 ㈱大和銀行(現㈱りそな銀行)入行
2000年 同行渋谷支店営業第一部長
2004年 ㈱りそなホールディングス執行役企画部統合推進室長
2006年 ㈱近畿大阪銀行(現㈱関西みらい銀行)専務執行役員システム部担当兼事務企画部担当
2006年 同行代表取締役兼専務執行役員システム部担当兼事務企画部担当兼リスク統括部担当兼事故防止対策室担当
2008年 同行代表取締役副社長兼執行役員
2010年 ㈱りそな銀行常勤監査役
2013年 ㈱DACS代表取締役社長
2019年 旭精工㈱非常勤監査役(現任)
2021年 当社取締役(現任)
2022年 ㈱DACS相談役
2023年 阪大微生物病研究会 常任理事(現任)



取締役 原田 比呂志

1981年 神戸市採用
2006年 財団法人先端医療振興財団 常務理事兼総務部長
2008年 神戸市水道局総務部長
2012年 地方独立行政法人神戸市民病院機構 理事兼法人本部長
2015年 神戸市兵庫区長
2017年 神戸ハーバーランド㈱ 代表取締役社長
2021年 当社取締役(現任)



監査役 種谷 有希子

1999年 司法試験合格
2001年 大阪弁護士会登録
2005年 兵庫県弁護士会登録 神戸法律事務所入所(現任)
2016年 ハワイ大学ロースクール
2018年 日本弁護士連合会理事
2019年 兵庫県弁護士会副会長
2023年 当社監査役(現任)

社外役員の主な活動状況

中井 康之	取締役会等においては金融業界および事業会社における豊富な知識・経験等に基づき中立かつ客観的観点から適宜説明を求め意見等も述べており、企業経営を中心に当社が期待する役割を果たしています。
佐藤 尚文	取締役会等においては金融業界および事業会社における経営者としての豊富な知識・経験等に基づき中立かつ客観的観点から適宜説明を求め意見等も述べており、企業経営を中心に当社が期待する役割を果たしています。
原田 比呂志	取締役会等においては行政分野および事業会社における経営者としての多様な知識・経験等に基づき中立かつ客観的観点から適宜説明を求め意見等も述べており、企業経営を中心に当社が期待する役割を果たしています。
渡真利 千恵	取締役会等においては事業会社で要職を歴任し、管理面や商品開発、女性活躍推進などでの豊富な知識・経験等に基づき中立かつ客観的観点から適宜説明を求め意見等も述べており、企業経営を中心に当社が期待する役割を果たしています。
中島 亨	取締役会および監査役会においては金融業界および事業会社における経営者としての豊富な知識・経験等に基づき中立かつ客観的観点から適宜説明を求め意見等も述べています。
中川 一之	取締役会および監査役会においては監査法人代表社員など公認会計士としての豊富な知識・経験等に基づき中立かつ客観的観点から適宜説明を求め意見等も述べています。
種谷 有希子	取締役会および監査役会においては弁護士としての豊富な知識・経験等に基づき中立かつ客観的観点から適宜説明を求め意見等も述べています

2

サステナビリティ経営の推進

2. 持続可能な経営の継続

スキルマトリックス

			企業経営・ 経営戦略	営業、 マーケ ティング	財務・ 会計、 資本政策	法務、 リスク管理、 内部統制	人事・労務	IT・ デジタル	ESG、地域 コミュニティ	商品調達・ 開発、物流
取締役	古賀 裕之 代表取締役社長	在任年数： 7年	取 ガ 18回中17回 12回中11回	●	●				●	
	佐藤 敏明 取締役常務執行役員	在任年数：11年	取 ガ 18回中18回 12回中12回	●	●				●	
	淡田 利広 取締役執行役員	在任年数： 5年	取 ガ 18回中18回 12回中12回	●	●		●			●
	奥野 邦治 取締役執行役員	在任年数： 3年	取 ガ 18回中18回 12回中12回	●	●		●			●
	土井 弘光 取締役執行役員	在任年数： 1年	取 ガ 15回中14回 9回中 9回	●	●					●
	独立社外 中井 康之 取締役	在任年数： 7年 指名諮問委員会 委員長	取 ガ 18回中18回 12回中12回	●		●	●			
	独立社外 佐藤 尚文 取締役	在任年数： 3年	取 ガ 18回中16回 12回中10回	●				●		
	独立社外 原田 比呂志 取締役	在任年数： 3年 報酬諮問委員会 委員長	取 ガ 18回中18回 12回中12回	●					●	
監査役	独立社外 渡真利 千恵 取締役	在任年数： 1年	取 ガ 15回中15回 9回中 9回				●		●	●
	藤田 修一 監査役	在任年数： -年 2024年4月23日選任	取 監 -回中 -回 -回中 -回		●	●				
	独立社外 中島 亨 監査役	在任年数： 3年	取 監 18回中18回 15回中15回	●	●					
	独立社外 中川 一之 監査役	在任年数： 5年	取 監 18回中18回 15回中15回		●					
	独立社外 種谷 有希子 監査役	在任年数： 1年	取 監 15回中14回 11回中10回			●			●	

※土井 弘光氏、種谷有希子氏、渡真利千恵氏は、2023年4月25日開催の第70回定時株主総会において選任されたため、就任後に開催された取締役会等のみを対象としております。
※藤田修一氏は、2024年4月23日開催の第71回定時株主総会において選任されたため対象外としております。
※在任年数は、2024年9月30日現在。

- 【必要とするスキルとその定義】
- 企業経営・経営戦略：企業経営及び経営戦略策定・推進の経験に基づく経営判断スキル

営業、マーケティング：グループでの営業、販売及びマーケティング推進の経験に基づく業務執行・判断スキル

財務・会計、資本政策：財務、会計、ファイナンスのスキル

法務、リスク管理、内部統制：企業経営と業界に関連する法律の理解と適用スキル・品質保証等を含むリスク管理スキル・内部統制全般に関するスキル

人事・労務：採用、人材育成、労務管理に関するスキル及び関連するコンプライアンス課題への対応スキル

IT・デジタル：IT戦略、情報システム構築に関するスキル

ESG、地域コミュニティ：ESG経営の実践及び地域コミュニティとの共栄を目指す経営の実践に資するスキル

商品調達・開発、物流：グループでの商品調達とPB商品の開発及び物流構築・運営等の経験に基づく業務執行・判断スキル

取締役会の具体的な検討内容

（決 議）	・当社株主総会の招集および付議する議案に関する事項	・当社代表取締役の選任に関する事項
・当社の四半期決算短信に関する事項	・当社の株主総会決議に基づく取締役報酬に関する事項	・当社の事業報告及び附属明細書並びに連結計算書類に関する事項
・当社の中間配当に関する事項		
・当社及び子会社の重要な財産の処分および取得に関する事項		
・当社の重要な使用人の選任に関する事項	（報 告）	
・当社の重要な組織の設置、変更に関する事項	・当社取締役、執行役員の担当業務の執行状況に関する事項	
・当社及び子会社の年次予算に関する事項	・内部統制マネジメント委員会に関する事項	
・当社及び子会社の経営上重要な契約の締結に関する事項	・サステナビリティ委員会に関する事項	

取締役会の実効性の評価

当社は、取締役会が企業価値を向上させる組織としての役割・責務を継続的に果たしていくため、取締役会の実効性の評価を全取締役・全監査役によるアンケート形式により、2016 年から毎年実施しています。その結果を参考に、継続的な改善を図っています。

評価方法	アンケートの項目	
(1) 2023 年度は、全取締役 9 名、全監査役 4 名に対し、2024 年 1 月 19 日にアンケート用紙を配布し、同月 31 日に全員から回収しました。	手法	無記名によるアンケート形式
	評価	5 段階評価 + フリーコメント
	質問項目	① 取締役会の構成（4 問 ）、② 取締役会の運営（4 問 ）、③ 審議について（5 問 ）、④ 社外役員に対する情報提供、社外取締役のパフォーマンス（8 問 ）、⑤ 諮問委員会について（6 問 ）、⑥ 総合評価（2 問 ）
(2) 同年 2 月 28 日の取締役会で、アンケート結果をもとに評価・検討を行いました。		
課題と今後の取り組み		

2022 年度で課題となっていた「取締役会の構成における多様性(特に性別や年齢)」「グループ全体の方向性の議論や重要案件、大型案件についてより多くの時間を割き、議論を充実させる」という点については、女性取締役 1 名及び執行役員(男女各 1 名)が構成員に加わったこと、取締役会上程議案の絞り込みとともに、案件によっては取締役会での議論だけにとどまらず、経営戦略会議やガバナンス委員会などを通して複数回の議論を行うことができていたことなどにより、今回のアンケート結果では一定の成果が上がっていることを確認できました。

【実効性の更なる向上に向けて】
更に取締役会の実効性評価を高めていくために以下の課題があることを認識した。中長期的に実現を図る内容もあるが、スピード感をもって改善についての検討を進めていきます。

1

取締役会の構成については、性別や年齢とともに、スキル(知識や経験)の面でも多様性を強化できるよう、中期的な課題として、今後も継続して取り組んでいきます。

2

上程議案の更なる見直しに取り組み、グループ全体の方向性など戦略的な課題に関する議案について更に多くの時間を割き、今以上に議論を充実させる必要があります。

3

社外取締役と建設的な意見交換を行い方向付けを行っていくために、提案部門は事業の内容や業界特有の専門性など、社外取締役が理解しやすい説明を心がける必要があります。また、提案部門においては法務・財務面など事前の検討により資料の正確性を高めるとともに、当該提案内容の論点を整理し、十分な事前準備を行った上で、説明に臨む必要があります。

2

サステナビリティ経営の推進

2. 持続可能な経営の継続

取締役等の報酬

「取締役の報酬等の額」「算定方法の決定」に係る方針

当社は、取締役の報酬等の額またはその算定方法の決定に関し、基本方針を定めています。

- 1

トーホーグループの長期継続的な成長と企業価値の向上につながること
- 2

毎年の経営目標達成のインセンティブとなること
- 3

経営環境や業界水準など客観性のある水準であること
- 4

透明性のあるプロセスで決定されること

役員報酬の構成

当社の取締役(社外取締役を除く)の報酬は、業績連動報酬(業績連動金銭報酬と株式報酬)と役位別固定報酬で構成されています。

業績連動報酬	
業績連動報酬は、単年度の業績と個人評価によって決定される業績連動金銭報酬並びに中長期的な業績向上と企業価値増大を目的とする株式報酬で構成されます。	
業績連動金銭報酬	業績連動株式報酬
単年度の業績反映分の業績連動金銭報酬は、営業利益の実績の業績予想値に対する達成率と前年からの伸びを基にして決定され、個人別に業績への貢献等度に応じて±30％で増減し、月額報酬の一部として支払われます。	株式報酬は、役員向け株式給付信託の仕組みを採用し、取締役会で定めた「株式給付規程」に基づき、役位及び業績目標の達成度に応じて算出したポイントを付与し、ポイント数に応じて当社株式を給付します。業績目標の評価指標は、連結営業利益の目標値に対する達成率と直接的な株主の利益を共有するための株価の前事業年度比率を用いています。
取締役の個人別貢献度の評価は報酬諮問委員会が委員全員の同意のもと行い、報酬諮問委員会の評価結果に代表取締役の評価を反映して最終決定しています。取締役会は報酬諮問委員会による最終確認を経た評価結果に基づき、あらかじめ定められた算式で算出した結果をもって個人別報酬額を決定しており、決定の全部または一部を取締役その第三者に委任していません。	
固定報酬	
固定報酬は、役位に応じて設定されており毎月定額が支払われます。社外取締役に關しては、独立かつ客観的な立場から当社の経営を監督するという役割からあらかじめ決められた固定報酬のみが支払われます。	

業績連動型の
株式報酬の導入について

株式報酬に関して、2024年4月23日開催の第71回定時株主総会において、当社の取締役(社外取締役及び国内非居住者を除く)及び委任型執行役員(国内非居住者を除く)を対象とした業績連動型株式報酬制度の導入が決議されました。この制度は、取締役等の報酬と当社の業績及び株式価値との連動性を明確にし、取締役等が株価上昇によるメリットを享受するのみならず、株価下落リスクまでも株主の皆様と共有することで、中長期的な業績向上と企業価値増大への貢献意欲を高めることを目的としています。

業績連動株式報酬の概要

役員向け株式給付信託の仕組みを活用し、取締役等に対して各事業年度において当社が定める株式給付規程に基づき、役位及び業績目標の達成度に応じて算出したポイント(基礎ポイント及び業績連動ポイント)が付与されます。原則として取締役等が退任等し、株式給付規程に定める受益者要件を満たした場合、本信託を通じて、取締役等に付与するポイント数の70％に相当する数の当社株式を取締役等に給付するとともに、残りのポイント数に相当する数の当社株式については、納税資金確保の観点から、当社株式の給付に代えて、当社株式の時価相当額の金銭を給付します。

① 本制度の対象者	・ 当社の取締役(社外取締役及び国内非居住者を除く) ・ 当社の委任型執行役員(国内非居住者を除く)
② 対象期間	・ 当初対象期間(2025年1月末日で終了する事業年度から2027年1月末日で終了する3事業年度) ・ 当初対象期間の経過後に開始する3事業年度ごとの期間
③ ②の対象期間において、①の対象者に給付するために必要な当社株式の取得資金として当社が拠出する金銭の上限	・ 1事業年度あたり35百万円(うち取締役分として28百万円)に対象期間に含まれる事業年度の数乗じた金額
④ 対象者に付与されるポイントの上限	・ 1事業年度あたり10,000ポイント(うち取締役分として8,000ポイント)に対象期間に含まれる事業年度の数乗じたポイント数 ※1ポイントあたり当社株式1株として換算されます。(1ポイント未満の端数は切り捨て)

2023年度に係る報酬等の総額等

	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる 役員の員数(名)
		固定報酬	業績連動報酬等	非金銭報酬等	
取締役 (うち社外取締役)	145 (18)	116 (18)	29 (－)	－ (－)	10 (5)
監査役 (うち社外監査役)	35 (19)	35 (19)	－ (－)	－ (－)	5 (4)
合計 (うち社外役員)	180 (37)	151 (37)	29 (－)	－ (－)	15 (9)

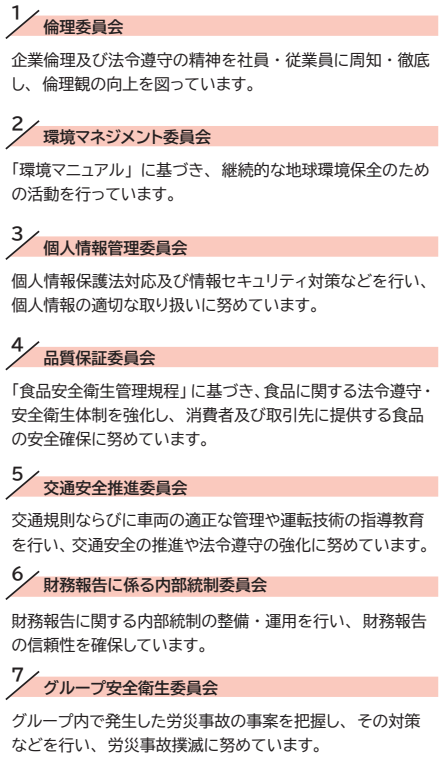
取締役報酬の改定方針やその水準の検証、また株式報酬の算定方法の妥当性については、構成員の過半数を独立社外取締役とし、かつ独立社外取締役が委員長を務める報酬諮問委員会が客観的かつ公正な観点から検討し、取締役会に答申しています。なお、報酬諮問委員会は今期7回開催しています。なお、監査役報酬の個人別配分については、監査役の協議によって決定しています。

指名諮問委員会・報酬諮問委員会の具体的な検討内容

- (指名諮問委員会)
- ・ 当社監査役及び執行役員の候補者選任に関する事項
- ・ 子会社の取締役候補者及び監査役候補者の選任に関する事項
- (報酬諮問委員会)
- ・ 当社取締役、監査役及び執行役員の報酬水準の妥当性及び報酬改定の方針に関する事項
- ・ 子会社の取締役及び監査役の報酬水準の妥当性及び報酬改定の方針に関する事項
- ・ 当社の取締役等に対する事業連動型株式報酬制度の導入に関する事項

リスクマネジメント

トーホーグループは、全社横断的な委員会組織として「内部統制マネジメント委員会」を2013年に設置し、「グループ内部統制規程」に基づき、当社グループ全体のリスクについて統括管理を行うとともに、グループ会社の代表取締役社長を内部統制責任者として任命し、リスクマネジメントを行っています。特定された重点的に取り組むリスクは、対応方針や対策責任部署を決定し、定期的に取り締役会へ報告しています。



コンプライアンスに関する相談や不正行為などの通報のため、社内窓口に加え社外の弁護士が直接情報を受領する社外窓口を設置し、徹底した通報者の保護のもと内部通報制度を運用しています。通報があった案件は、調査を行い個別に対応だけでなく、内部通報・不祥事対応対策会議において全社的な再発防止の検討を行っています。

また、当社グループはハラスメントのない健全な職場環境の確保を企業の責任と考え、2020年に「ハラスメントの防止・撲滅に対する基本方針」を制定。パワハラやセクハラ、マタハラなどのハラスメント行為を許さず、すべての個人が尊重され、お互いの信頼のもとに良好な人間関係を構築し、風通しが良く活気ある職場づくりを目指しています。

図1 内部統制マネジメント委員会の機能

この図は、内部統制マネジメント委員会の機能と関係機関の連携を示しています。

関係機関と報告経路:

- 従業員（退職者を含む）** と **取引事業者** は、**内部通報・相談窓口**（（株）トーホー コンプライアンス室）を通じて報告を行います。
- 組合 トーホーユニオン** は、**内部通報・相談窓口**（（株）トーホー コンプライアンス室）を通じて報告を行います。
- 外部通報窓口**（弁護士）は、**経営に関わる重大な案件**を報告します。

内部統制マネジメント委員会:

- 報告を受け、**調査結果提供**を行います。
- 懲戒処分案の答申**を提出します。
- 中止勧告**、**再発防止措置**、**是正措置**を発出します。

取締役会と監査役会:

- 取締役会**は、**取締役会などの決定機関**として機能します。
- 監査役会**（各監査役）は、**経営に関わる案件の報告**を受け、**報告**を行います。

事業リスクとその対応

日々の営業活動を通じてお客様ニーズの把握に努めるとともに、メーカーや仕入先など様々な取引先とのコミュニケーションを密にし、業界・顧客動向に関する情報を入手し、得た情報を分析し、共有して様々なニーズの変化に対応しています。

海外の社会情勢や業界の変化に常に注意し、影響を及ぼすと考えられる情報に対しては国内と現地で情報共有し、対応するようにしています。また、可能な限り複数の仕入先を通じた調達原産国の複数化による持続可能な調達を行っています。また、当社が直接輸入する商品は可能な限り円による決済にすることで為替リスクを抑えています。

「企業は人である」の考えのもと、従業員満足を高めるための諸施策の継続の実施や健康経営の実践により従業員の離職防止に努めています。また、ITを活用した生産性向上、業務効率化による働き方改革を継続しています。一方、採用面では多様な人材から選ばれる会社となるための人事・給与制度改革の継続、教育体系の整備を継続的に行っています。また、多様な人材（女性、障がい者、高齢者等）の活躍推進にも取り組んでいます。

調達先および調達方法が限定的になることを避け、適度に分散させることで資金調達の多様性を保っています。調達は保守的に計画することで、金融市場の悪化に対しても一定の余裕をもって対応しています。また、不測の事態に備えて複数行とコミットメントライン契約を締結しています。

災害や事故発生時に重要データが滅失しないように、災害対策が施された外部のデータセンターに保管するとともに、定期的にバックアップデータを遠隔地へ運搬し、保管しています。

一方、コンピューターウイルスに対しては、外部からの不正侵入を防ぐ機器（ファイアウォール）に加えて、ウイルス対策ソフトウェアを導入しています。また、ウイルス感染による事業活動への影響やそれを防ぐための対策、また疑わしい現象への対応について社内教育を継続的に実施しています。

品質・衛生管理を専門に行う部署(品質保証部)を置いており、各事業所への定期的な品質・衛生検査・表示チェックを実施し、改善すべき点があれば改善指導を行っています。一方、当社グループのプライベートブランド商品は、商品開発時に品質保証部が製造工場の検査を実施しています。また、あらゆる機会をとらえて品質管理や衛生管理等について従業員向けの教育を実施し、意識の向上に努めています。

常日頃から現地との緊密な情報交換を行うとともに、現地政府機関、日本大使館、及び外務省からの発信情報に常に注意し、留意すべき情報に対しては、まずは従業員の安全確保を最優先に考えたうえでの諸施策を講じています。

常日頃から金利情勢に影響を与えるであろうと思われるマクロ経済等の定期的なモニタリングを行っています。また実際の調達金利の動向を注視して資金を調達しています。金利情勢によっては金利をヘッジする手段を機動的に運用しています。

従来から毎月14日を「食の安心・安全の日」と定め、品質保証部を中心にウイルスや病原菌などに対する様々な情報の発信を行い全従業員の意識向上を図っています。新型コロナウイルス感染症拡大の事態に対しては、グループを横断した方針や対策を立案実施する委員会をいち早く立ち上げて対応しました。今後もこの経験・ノウハウを活かします。また、営業面では飲食店、宿泊施設、病院・介護施設、リゾート施設など多岐にわたる取引先業態への影響に常に注意を払い、リスクの小さい業態の強化など柔軟に対応しています。

自然災害は防ぐことはできませんが、災害発生時には安否確認システムを利用し、従業員の安全確認を行い、被災等がある場合は早期に総力をあげて対応できるよう緊急連絡網を整備しています。また事業所ごとに緊急避難場所や災害発生時の行動指針を掲出し、日ごろから安全意識の向上を図っています。また、各地域の主要拠点にはマスクや水などの緊急物資を備蓄しています。こうした常日頃からの準備を怠らないことで、災害発生時の早期復旧に備えています。