

Chapter 4

ガバナンス

58 社外取締役メッセージ

60 コーポレートガバナンス

社外取締役メッセージ



経営の透明性を貫く。 指名・報酬の「真意」を問い、企業価値向上へ

企業の未来を左右する経営陣の指名・報酬決定プロセスにおいて、公正性と透明性を確保することが、指名・報酬諮問委員会の使命です。私自身、委員長として、またかつて経営者としてこの課題に深く悩んだ経験から、その使命の重さを誰よりも強く認識しています。

その使命を果たすうえで、私が最も重視するのは、会社提案の「真の意図」を問い、確認することです。資料提出を求め、議論を尽くすことで、決定が当社の持続的な成長に資するかを客観的に判断し、意思決定の客観性を担保しています。私の本質的な問いかけに対し、荒木社長をはじめとする経営陣が真摯に向き合い、闊達、かつ、有益な議論を尽くすことができている。特に、コロナ禍のような苦しい時期にも誠実に経営に邁進される姿は、大きな信頼と勇気を与えてくれました。この建設的な信頼関係が、当社のガバナンスを実効性あるものにしていくと強く感じています。

2025年度より導入した新たな株式報酬制度も、こうしたプロセスを経て、経営陣のインセンティブを当社の長期的な資本効率の向上と持続的な株主還元の実現に強く結びつけ、株主の皆さまとの価値共有をより確かなものにする制度になったと確信しています。ガバナンスに完成はなく、常に環境変化に対応し、より良い仕組みを模索し続けます。今後も経営者としての経験を活かし、実効性あるガバナンス体制の構築を通じて、企業価値向上に貢献していきます。



挑戦・失敗・学びの連続が、持続的な成長の鍵となる

取締役会は、経営のプロフェッショナルが忌憚なく意見を交わし、会社の将来を真剣に議論する場であるべきです。そこで導き出した「あるべき姿」に向かって、挑戦と失敗、そして学びを繰り返していくプロセスこそが、持続可能な経営を実現し、地域社会に不可欠な存在となるための鍵だと、私は考えます。

就任以来、私はこの信念に基づき、百貨店事業のさらなる変革と、食品スーパーの収益性向上が不可欠であるとの論点に基づき、取締役会で議論を重ねてきました。失敗を恐れては、真の変革は成し遂げられません。これらの具体的な挑戦こそが当社の競争力を高め、将来の企業価値へとつながっていきます。

そして、その企業価値をより確かなものにするのがサステナビリティ経営です。それは単なる社会貢献活動ではなく、事業を通じた社会課題の解決、すなわち「地域との共創」を通じて、新たな事業機会を創出することこそが、当社の成長戦略の核心なのです。

当社の価値を正しく評価いただくには、株主・投資家との対話が欠かせません。あらゆるご意見に真摯に耳を傾け、良い時も悪い時も徹底した情報開示を続ける。この地道な対話の先にこそ強固な信頼関係が築かれ、企業価値向上につながると信じています。

今後も、社外の視点から自らも挑戦し、また挑戦を促すことで活発な議論を促し、長期的な視点での企業価値創造に貢献していきます。

社外取締役メッセージ



社外取締役
石原 真弓



社外取締役
関口 暢子

一人ひとりの「違い」を強さに変える経営へ

現代社会はまさに混沌としており、これまでの単一的な価値観だけでは生き残ることが困難な時代です。このような時代を生き抜くためには、多様な視点や経験を持つ人材が活躍するダイバーシティ & インクルージョンの推進が不可欠です。

特に、当社において社内登用の女性役員が執行役員を含め不在であり、多様な人材の登用を加速させる必要があることは、重要な経営課題です。生活に密着した事業を展開する当社にとって、経営層の多様性が十分に確保されていないことは意思決定において多様な観点を十分に反映できないリスクにつながりかねません。ダイバーシティ & インクルージョンは、単に管理職比率の目標値を達成するといった「形式的な機会均等」とどまらず、個々の違いを前提に誰もが能力を最大限に発揮できる「実質的平等」を実現してこそ、組織の真の力となります。

従業員一人ひとりが互いを尊重し、信頼し合えるインクルーシブな文化を育むことが、現場の活気を生み、お客さまへの心のコモったおもてなしにもつながります。多様な視点が新たな商品・サービスの創出につながり、多様な人材に選ばれる企業となることこそが、持続的な成長の源泉です。数字や制度だけでは醸成できないこの文化こそが、お客さまからの信頼、ひいては企業価値の向上につながる。私はそう強く信じています。今後も経営陣と連携し、この重要なテーマの実現に向けて、議論をリードしていきます。

ITインフラの「活用フェーズ」へ。デジタルを「攻め」の一手に

IT・インフラの構築という第1フェーズが大きな前進を遂げたことを高く評価しています。しかし、本当の挑戦はこれからです。デジタルは目的ではなく、顧客体験を進化させるための「ツール」です。今、私たちはそのツールをどう使いこなすかという、組織全体の变革を伴う、より難易度の高い第2フェーズへと移行しています。

中期経営計画で予定されるIT・デジタル投資の成果は、定量的な指標だけで測るべきではありません。私はその投資が長期事業構想の未来を見据えた戦略につながっているか、経営陣がそれに対する明確な道筋を示しているかが重要だと考えています。デジタルツールの進化により、情報収集や分析、新しいビジネスプロセス構築において今までには成しえなかったことに対する実現可能性が高まっています。お客さまが、今現在、そして将来、「百貨店・食品事業に何を求めるのか」、一人ひとりに寄り添った価値をどう提供するのか、さまざまなデジタルデータ・その仕組みを駆使した具体的な価値創造なしには、投資は実を結びません。

私の役割は、業務効率化といった「守り」だけでなく、当社グループが長年培ってきた「おもてなし」の心をデジタルの力で増幅させ、新たな顧客体験を創造する「攻め」の側面でも最大限活用できるよう議論を導くことです。この「攻め」のデジタル活用こそが、他社との差別化を図り、新たなビジネスモデルを創出する源泉となります。経営陣には大胆な挑戦を期待し、社外取締役としてその戦略を後押ししていきます。

コーポレートガバナンス

当社は、基本理念として「地域住民への生活モデルの提供を通して、地域社会になくてはならない存在であり続けること」を掲げ、小売事業の多角化により関西地域のマーケットシェアを拡大していくにあたり、社会規範の遵守といったコンプライアンス経営の実践に加え、競争環境の変化への迅速な対応や絶え間ない経営革新、迅速かつ効率的そして果敢な意思決定など、中長期的な企業価値の向上を図っていくための仕組みを整備し、機能させるため、コーポレートガバナンスの実効性の向上に取り組んでいます。

コーポレートガバナンス強化の取り組み

当社では、「コーポレートガバナンスに関する基本原則」に基づき、取締役会の監督機能の強化を図るため、2016年に監査等委員会設置会社へ移行し、独立社外取締役の増員や取締役会の多様性の実現に加え、サステナビリティやITに関する専門委員会の設置などを進めてきました。2025年には、株主の皆さまとの価値共有や取締役の業績、株式価値への意識をより一層高めることを目的に、役員報酬制度において株式関連報酬や報酬配分の見直しを行うなど継続的にコーポレートガバナンスの強化に向けた取り組みを行っています。

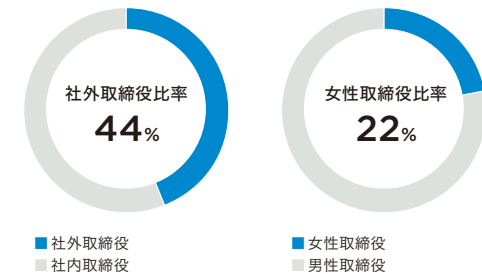
コーポレートガバナンス強化の変遷

年度		取締役員数 (名)	監査役員数 (名)	うち社外取締役 (名)	うち女性取締役 (名)
2007	純粋持株会社体制に移行 商号をエイチ・ツー・オー リテイリング(株)に変更	10	4	1	
2008	報酬 株式報酬制度導入(株式報酬型ストックオプション制度の導入) 報酬 退職慰労金制度廃止				
2009	委員会 「コンプライアンス・リスクマネジメント委員会」設置				
2014		12			
2015	「コーポレートガバナンスに関する基本原則」制定 「社外取締役の独立性に関する基準」制定 委員会 「指名・報酬諮問委員会」設置			2	
2016	監査等委員会設置会社へ移行 取締役会の実効性評価開始			4	1
2017		11			
2019	相談役制度廃止 報酬 業績連動型株式報酬制度導入	10			
2020	委員会 「規律倫理委員会」設置(※「コンプライアンス・リスクマネジメント委員会」から分離)				2
2021	委員会 「サステナビリティ経営推進委員会」設置 委員会 「IT・デジタル経営委員会」設置				
2022		9			
2025	報酬 役員報酬制度見直し(譲渡制限付株式報酬制度の導入)				

※取締役・監査役の員数は各年定時株主総会終了時点

コーポレートガバナンス ハイライト

取締役構成比率 (2025年6月25日時点)



コーポレートガバナンスに関する基本原則

株主の権利を尊重し、平等性を確保する

株主を含むステークホルダーの利益を考慮し、それらステークホルダーと適切に協働する

会社情報を適切に開示し、透明性を確保する

独立社外取締役の適切な関与が得られる仕組みを構築するなど、取締役会による業務執行の監督機能の強化を図る

中長期的な企業価値の向上に資する投資方針を有する株主との間で建設的な対話を行う

☞「コーポレートガバナンスに関する基本原則」の全文は [当社ウェブサイトをご覧ください。](#)

コーポレートガバナンス

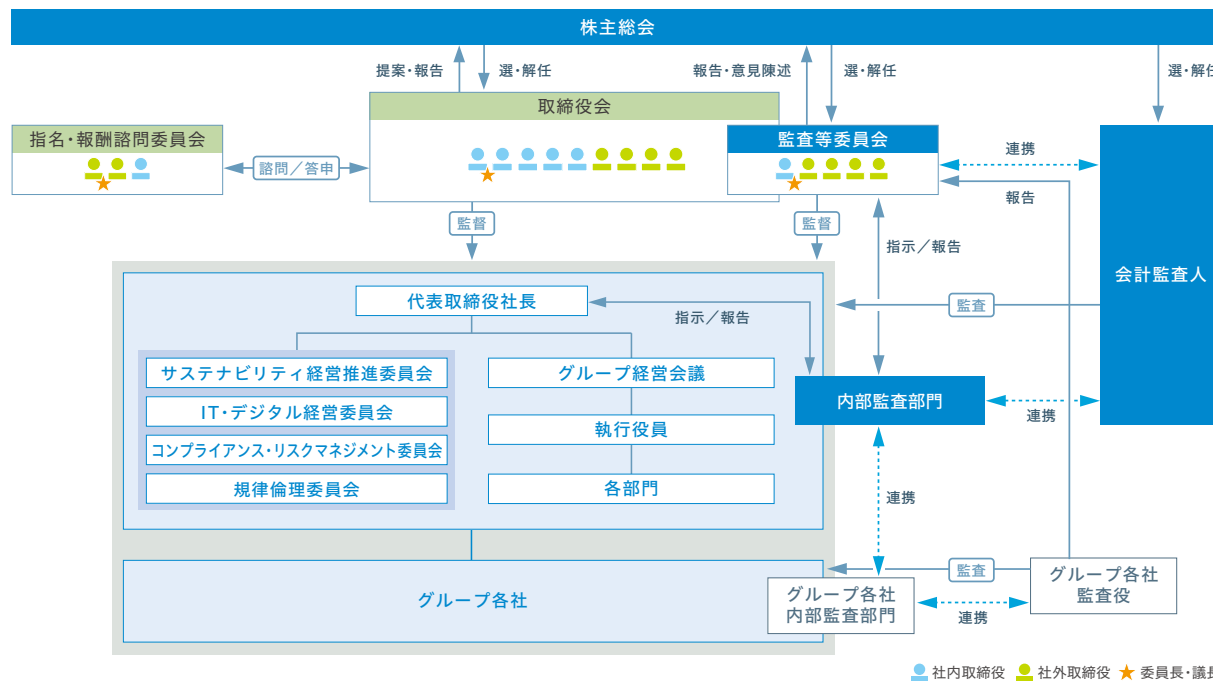
統治体制の概要

取締役会は、取締役9名（うち、監査等委員である取締役は5名）で構成され、そのうち社外取締役4名を独立役員として東京証券取引所に届け出ています。法令および定款に定められた事項、当社グループの経営や業務執行に係る重要事項等の決定に加え、持株会社としてグループ全体の経営および業務執行に対する監督機能を担っています。

経営上の意思決定を効率的に行うための機関として、代表取締役と常勤役員等で構成するグループ経営会議を設置し、取締役会付議事項を含め経営計画、営業政策、投資などの重要事項について審議・承認を行っています。また、執行役員制度の導入により業務執行責任を明確にし、取締役および取締役会が執行役員の業務執行を管理・監督する体制を採っています。

監査等委員会は、監査等委員である取締役5名で構成されています。監査等委員は、取締役会やグループ経営会議などの重要な会議への出席および議事録や決裁書などの重要文書の閲覧などにより、取締役の職務の執行について経営判断の原則が守られているかを最重要監査事項として監督機能を果たしつつ、監視・検証を行っています。また、業務執行部門や会計監査人と定期的な会合を実施し、緊密な連携を図ることで監査の実効性の向上に取り組んでいます。

コーポレートガバナンス体制図



取締役会事務局メッセージ

取締役会事務局長

石塚 郁美子



当社は、監査等委員会設置会社へ移行後、コーポレートガバナンスコードへの対応をはじめ、ガバナンスの体制整備に尽力してきました。しかしながら、形式面での取り組みにとどまり、取締役会運営における事務局の関与が受動的な姿勢であったことは否めませんでした。

ガバナンスの重要性が増し、より高度な対応が求められる中で、事務局が能動的かつ主体的に取締役会に関与し、実効性のある審議の場をつくり出すとともに、指名・報酬領域も含めたコーポレートガバナンス全体の継続的な見直しを推進していくため、2025年4月に専門部署として「取締役会事務局」を新設しました。

まだ、スタートしたばかりですが、まずは当社の現在位置を正しく把握するため、ガバナンスの取り組み状況や課題を詳細に洗い出し、当社としてあるべき取締役会の姿や課題について取締役会で議論を行いました。そして、2025年度においては「取締役会」と「指名・報酬」の領域において、特に、取締役会の審議の質の向上に向け、あらためて付議基準や事前説明、議案資料などの見直しを進めるとともに、役員評価制度の構築についても重要課題として取り組んでいます。

今後も、持続的な企業価値向上を支える基盤となる強いガバナンス体制の構築を推進していきます。

コーポレートガバナンス

取締役会活動実績(2024年度)

取締役会開催回数	定例11回、臨時1回(書面決議を除く)
社外取締役平均出席率	97.9%
平均審議時間	約3時間
議案件数(書面決議除く)	決議事項:49件、報告事項:46件
オフサイトミーティング開催回数	5回(阪急うめだ本店の施設見学を含む)
主な審議事項	
成長戦略・投融資	中期経営計画の策定、中期経営計画(重点取り組み)の進捗報告、年度投資計画、阪急うめだ本店改装投資計画、資金計画、子会社貸付 など
業績	決算関連、月次業績報告、業績予想 など
資本政策	資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応、株主還元(配当、自己株式取得) など
IT/DX	IT中期計画 など
ESG関連	サステナビリティ経営、グループ人材戦略、統合レポート など
指名・報酬	役員人事、組織、役員報酬制度見直し など
コンプライアンス・リスク	内部統制の運用状況 など
株主関連	株主優待見直し、株主・投資家との対話 など
子会社	(株)関西フードマーケットの完全子会社化、子会社再編、課題会社の今後 など

取締役会の実効性評価

当社は、毎年、事業年度末に取締役会の実効性について分析・評価を行っています。2024年度の評価手法や結果については以下のとおりです。

評価手法	<ul style="list-style-type: none"> 5段階評価と自由記述を組み合わせた記名式アンケート アンケートの結果を踏まえた社外取締役へのインタビュー
アンケート項目	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会の構成、運営、議題および取締役会を支える体制についてなど約20項目
主なご意見	
<ul style="list-style-type: none"> 社内取締役の多様性向上を期待する 資料の提供時期のさらなる早期化や運営効率化による議論の質の向上が必要である 中期経営計画やリスクマネジメントに関する議論のさらなる拡充を求める 食品事業の店舗・物流センターなどの現地視察を行いたい 	

アンケートの結果および意見を分析・評価した結果、以下のとおり、2023年度の実効性評価から抽出された課題の改善を図ることにより、活発な議論を継続し、当社取締役会は2024年度の実効性を確保できていると評価しました。

2023年度 実効性評価での課題

- 事前の検討時間の確保
- 中長期経営計画や新規事業の進捗報告の拡充

2024年度 主な取り組み

- 資料の提供時期の早期化
- 中期経営計画の進捗報告を合計7回実施
- グループにおける人的資本の取り組みなど中長期的な戦略に関する審議を拡大

一方で、評価結果を踏まえ、さらに充実した審議にすべく、社内執行の決定機関であるグループ経営会議、監査等委員会との連携や、審議内容を整理した資料や説明により時間を効率的に使い、議論の質を高めていくことが必要であると認識し、引き続き取締役会の実効性のさらなる向上とコーポレートガバナンスの強化に努めていきます。

指名・報酬諮問委員会

当社は、取締役の指名および報酬等に関する方針・内容の決定にあたり、公正かつ透明性を確保するため、任意の諮問委員会として、複数の独立社外取締役と社長で構成される「指名・報酬諮問委員会」を設置しています。

2024年度は、次年度の執行役員の選任や役付執行役員の選定および組織体制、役員の担当業務、役員報酬の改定案、定時株主総会に上程する取締役選任および賞与支給議案について検討がなされました。また、報酬配分や株式関連報酬など役員報酬制度全体の見直しについても複数回審議を行い、同委員会で審議された内容を取締役に報告しました。

また、後継者育成においても当委員会からの意見・勧告を通じ監督を行うことで、客観性を確保しています。

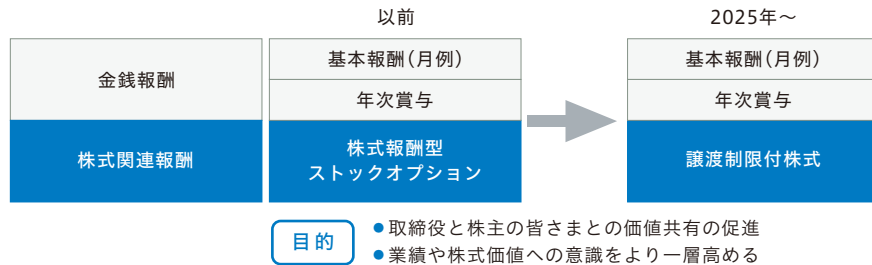
委員会メンバー

委員長	番 尚志 (取締役監査等委員:独立社外)
委員	中野 健二郎 (取締役監査等委員:独立社外)
委員	荒木 直也 (代表取締役社長)

コーポレートガバナンス

役員報酬制度の見直し

当社の役員報酬制度は、これまで月例の基本報酬と単年度の業績などを反映した年次賞与、株価に連動する株式関連報酬である株式報酬型ストックオプションを組み合わせた報酬体系としていましたが、2025年度より、株主の皆さまとの価値共有や取締役の業績、株式価値への意識をより一層高めることなどを目的として、従来の株式報酬型ストックオプション制度に代えて、新たに譲渡制限付株式報酬制度(一定期間の譲渡(売却)が制限された株式を付与する報酬制度)を導入しました。



譲渡制限付株式の概要

勤続条件型	①譲渡制限期間	当社および子会社すべての役員を任期満了で退任する時まで
	②勤続条件	株式付与日の属する事業年度の末日に、報酬債権が支給された会社の役員の地位にあること
	③譲渡制限の解除	①の譲渡制限期間の満了時に②の条件を充足していること
業績条件型	①譲渡制限期間	付与日から3年経過後(中期経営計画が4年の場合は4年経過後)の7月31日まで
	②勤続・業績条件	付与日の属する事業年度の末日に、報酬債権が支給された会社の役員の地位にあること、および中期経営計画の目標値の達成
	③譲渡制限の解除	①の譲渡制限期間の満了時に②の条件を充足していること

2025年7月に付与された業績条件型譲渡制限付株式の業績条件は以下の2種を設定しており、一つの目標達成ごとに50%の株式の譲渡制限が解除されます。

2026年度目標数値: 連結営業利益**320**億円、連結ROIC **5.9%**

各報酬と対象者

	業務執行取締役	非業務執行取締役
株式報酬	業績条件型	○
	勤続条件型	○
金銭報酬	年次賞与	○
	基本報酬(月例)	○

報酬構成

業務執行取締役のうち代表取締役および中核会社の社長を兼務する取締役の報酬配分は、固定報酬である基本報酬で約50%、変動報酬である年次賞与および株式報酬で約50%を目安として構成しています。

また、役位の上位者になるほど、変動報酬のうち株式関連報酬の比率が高まり、株式関連報酬のうち業績条件型譲渡制限付株式の比率が高まる報酬配分としています。

代表取締役の場合



取締役執行役員の場合












➡ [役員報酬の基本方針や報酬限度額等については当社のウェブサイトをご覧ください。](#)

コーポレートガバナンス

スキルマトリックス

当社では、経営の監督や成長戦略の策定・審議において「企業経営」「財務・会計・ファイナンス」「コンプライアンス・法務・リスク管理」が、当社取締役会が備えるべき必須のスキルであると考えており、加えて、当社の長期事業構想・中期経営計画やサステナビリティ経営を推進するにあたり、「マーケティング」「DX・IT」「人材開発」「ESG・サステナビリティ」を必要なスキルとして選定しています。

当社の取締役会メンバーにおいて、特に経験・見識・専門性などを発揮できるスキルとして選定した理由は以下のとおりです。

氏名	現在の地位・担当	企業経営	財務・会計・ファイナンス	コンプライアンス・法務・リスク管理	マーケティング	DX・IT	人材開発	ESG・サステナビリティ	スキルの根拠
 荒木 直也	代表取締役社長	●			●			●	(株)阪急阪神百貨店での複数の新店開発の経験や同社の社長就任中における百貨店事業の大幅な収益改善を実現するなど、企業経営やマーケティングの領域において豊富な経験と高い見識を有しています。
 林 克弘	代表取締役副社長 食品事業担当	●		●			●	●	人事、総務、広報など経営管理部門での豊富な実績と、コンプライアンスの推進における適切な能力、知見を有しているほか、食品事業で構造改革を主導するなど企業経営においても高い見識を有しています。
 山口 俊比古	代表取締役 百貨店事業担当	●			●			●	(株)阪急阪神百貨店における店長や店舗企画、マーケティングなど幅広い分野での経験に加え、同社社長として、百貨店の新しい価値創造を推進するなど企業経営においても高い見識を有しています。
 嶋田 泰夫	取締役	●							都市交通、不動産、エンターテインメントなどをコア事業として展開する阪急阪神ホールディングス(株)の代表取締役社長 グループCEOとして、企業経営について高い見識を有しています。
 後藤 健志	取締役常勤監査等委員		●	●					財務・経理業務の経験に加え、中核会社の監査役を10年以上務め、証券アナリストや公認内部監査人の資格を有するなど、財務および会計に関する相当程度の知見を有しています。
 番 尚志	取締役監査等委員*	●	●	●					三菱倉庫(株)の社長・会長経験者としての企業経営の豊富な経験に加え、財務および会計分野においても相当程度の知見を有しています。
 中野 健二郎	取締役監査等委員*	●	●	●					(株)三井住友銀行や京阪神ビルディング(株)の経営者としての豊富な経験により、特にファイナンスの分野における高い専門性を有しています。
 石原 真弓	取締役監査等委員*			●					弁護士としてこれまで培ってきた企業法務やリスク管理・コンプライアンスなどに関する専門的な知識と経験を有しています。
 関口 暢子	取締役監査等委員*		●			●	●		経営コンサルタントでの経験や事業会社における経理や経営企画業務、人事制度改革などの経験に加え、DX・ITにおいても幅広い知見を有しています。

※上記一覧表は、各取締役が有するすべての知識・経験・能力を表すものではありません。

*は独立・社外

役員一覧

代表取締役社長	荒木 直也
代表取締役副社長	林 克弘
代表取締役	山口 俊比古
取締役	嶋田 泰夫
取締役常勤監査等委員	後藤 健志
取締役監査等委員	番 尚志
取締役監査等委員	中野 健二郎
取締役監査等委員	石原 真弓
取締役監査等委員	関口 暢子
常務執行役員	渡邊 学
常務執行役員	池嶋 勝
執行役員	宇野 賢次
執行役員	今井 康博
執行役員	柏原 秀紀
執行役員	小山 徹
執行役員	吉松 宏之
執行役員	中尾 宏之

- 取締役の多様性
- 社外取締役の選任理由および出席状況
- 社外取締役の独立性に関する基準
- 株主との対話
- 政策保有株式の保有および議決権行使に関する方針

☞ [上記の項目に関しては当社ウェブサイトをご覧ください。](#)

コーポレートガバナンス

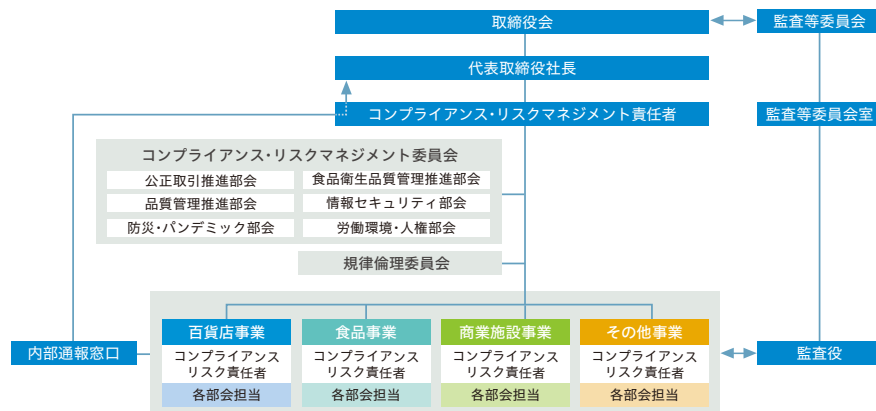
当社グループは、成長戦略の実現とともに、事業内容・規模などに応じた内部統制の仕組みの整備および適正な運用が重要であると考え、適宜、内部統制システムの見直しを行うとともに、すべてのグループ会社において内部統制の基本方針を策定・決議し、リスクの発生を防止・低減するための体制整備を行っています。

コンプライアンス推進・リスク管理の体制

当社では、リスク発生の予防対策、リスク発生時の報告、発生リスクへの対応の原則、対応策の実施などを骨子とする「リスク管理規程」を制定しています。また、コンプライアンス推進に関しては、当社グループの役員および従業員が当社グループの基本方針、倫理・法令・ルールなどに基づき行動するための基本姿勢を「H2Oリテイリンググループ行動規範」として定めるとともに、「グループコンプライアンス規程」を制定し、当社グループのコンプライアンス推進に関する基本方針ならびにルールを定めています。

そして、リスクの未然防止と発生時の損失最小化、コンプライアンス体制の構築・整備を推進するためのリスクマネジメント体制を整備し、「コンプライアンス・リスクマネジメント委員会」において、当社グループにおけるリスク情報の収集・対応策の策定を行っていくとともに、当社および当社グループ各事業に責任者を置き、各事業において、事業の特性に応じたリスク対策を自発的かつ計画的に講じる仕組みの構築を行っています。

コンプライアンス推進・リスク管理体制図



コンプライアンス・リスクマネジメント委員会

専門部会である公正取引、品質管理、情報セキュリティ、防災・パンデミック、労働環境・人権などの各部会におけるグループ重点リスクに対する取り組み内容と今後の課題について、「コンプライアンス・リスクマネジメント委員会」において、情報の共有化と対応策の検討を行っています。

また、当社グループにおけるコンプライアンス推進とリスクの未然防止を図るため、グループ各社のコンプライアンス担当者を対象に「コンプライアンス連絡会」を随時開催しています。2024年度は、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス保護法）の遵守および個人情報の保護を目的としたセキュリティ事故への対応策などについて、グループ各社への周知・対応の徹底を推進することにより、当社グループとしての公正な取引環境の拡充や重要性を増す情報セキュリティへの意識啓発をはじめ、各種課題への事前対応につなげています。

リスクマネジメントのプロセス

リスクマップおよびリスクチェックシートを用い、事業活動におけるリスクアセスメントを各社で実施しています。そして、各社のリスクの影響度と発生可能性を踏まえ、当社グループに影響をおよぼしうる社会情勢の変化を考慮したうえで、重点リスクを特定しています。特定した重点リスクについては、策定したリスク低減計画をもとに、各社において取り組みを進めるとともに、主に部会で進捗を管理し、取り組み状況および結果については、「コンプライアンス・リスクマネジメント委員会」および取締役会に報告を行っています。



コーポレートガバナンス

2024年度 委員会および各部会での取り組み

コンプライアンス・リスクマネジメント委員会	<ul style="list-style-type: none"> ● 南海トラフ地震対策および人権デュー・ディリジェンスをグループの重点リスク、取り組みテーマとして定め、現状の取り組み内容や課題の確認および今後の対応について審議を実施。
公正取引推進部会	<ul style="list-style-type: none"> ● 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス保護法）対応として、実態調査の実施を踏まえ、対応方針の決定および周知を実施。 ● 同法の施行に伴い、対応する書式などを各社であらかじめ整備し、ハラスメント防止規程も改定。
食品衛生品質管理推進部会	<ul style="list-style-type: none"> ● グループ品質管理基準の策定、内容の検証・見直しの実施と周知徹底。 ● グループ共通取り組みとして、表示の適正化推進（表示間違いや貼り間違いの防止）、食中毒予防に関する情報共有と注意喚起を行い、グループ各社の品質管理レベルの向上とリスク低減を推進。
品質管理推進部会	<ul style="list-style-type: none"> ● グループ各社にて品質管理上の最重要課題を抽出し、改善・対策を実施。 ● 品質表示や広告表現の遵守を目的にオンライン研修などによる現場従業員への品質管理教育を実施。 ● 薬機法および景品表示法のガイドラインを改定。
情報セキュリティ部会	<ul style="list-style-type: none"> ● セキュリティ事故発生状況の共有化およびグループ全体のセキュリティ対策定着化の推進。 ● グループ各社を対象とした顧客情報の棚卸調査の実施。 ● データガバナンス推進のため、情報システム管理規程および情報セキュリティ管理規程の改定を実施。 <p>関連 P.40「信頼を支えるセキュリティの確立」</p>
防災・パンデミック部会	<ul style="list-style-type: none"> ● 安否確認システムの導入推進およびグループ一斉訓練の実施。 ● BCP（事業継続計画）の策定推進（食品スーパー2社、商業施設事業3社） ● グループ各社の地震・防火対策の現状を調査し、防災訓練実施の推進と非常用電源（蓄電池）の配備を実施。有事の際、迅速な情報共有および対応を実施するための緊急連絡チャットを開設。 <p>関連 P.54「災害時の安全・安心の向上」</p>
労働環境・人権部会	<ul style="list-style-type: none"> ● 人権デュー・ディリジェンスの実施に向け、グループ各社に人権課題に関するアンケートを実施し、課題リストおよびリスクマップを作成。 ● 特定されたリスクの防止・軽減策を提案、各社での改善取り組みの推進。

- 公正取引確保のための取り組み
- 反社会的勢力排除に向けた取り組み

➔ [上記の項目に関しては当社ウェブサイトをご覧ください。](#)

顧客情報管理

顧客情報の管理については、専門部門やグループ横断の専門部会を設置し、個人情報管理規程および管理マニュアルに基づくルールの厳格な運用と従業員教育の徹底など個人情報の保護に関する法律の遵守に努めるとともに、「コミュニケーションリテラシー」として積極的に顧客データを活用したビジネスを推進していくにあたり、顧客に安心して情報を提供いただけるよう個人情報保護ガバナンスの強化に向けた取り組みを行っています。

内部通報制度・ハラスメント対策

内部通報制度「H2Oリテイリンググループ コンプライアンスホットライン」の通報窓口を当社および社外の弁護士事務所に設置するとともに、中核会社をはじめ一部のグループ会社にも通報窓口を設置しています。通報窓口の整備・拡大を図るとともに、ポスターや社内ポータルサイトを活用し、内部通報窓口の周知・徹底を行っています。また、通報内容については、代表取締役および常勤監査等委員に定期的に報告しています。

ハラスメント防止対策については、2024年度、多様性を認め合う職場づくりの推進を目的に当社およびグループ各社の役員を対象にしたLGBTQ+（性的指向およびジェンダーアイデンティティの多様性）に関する研修を実施したほか、当社およびグループ会社の経営職（管理職）を対象にしたグループ合同ハラスメント研修も実施しました。ハラスメントに関する知識・知見の習得による職場におけるハラスメント行為の未然防止と、より良い職場づくりの実現に向けて継続的な取り組みを行っています。

内部通報相談件数（H2Oリテイリンググループ合計）

	2022年度	2023年度	2024年度
相談件数	139	188	209
人間関係に関する相談 （うちハラスメントに関する相談）	103 (75)	132 (106)	160 (54)
労務に関する相談	7	19	14
不正行為（ルール違反など）	24	24	16
その他	5	13	19