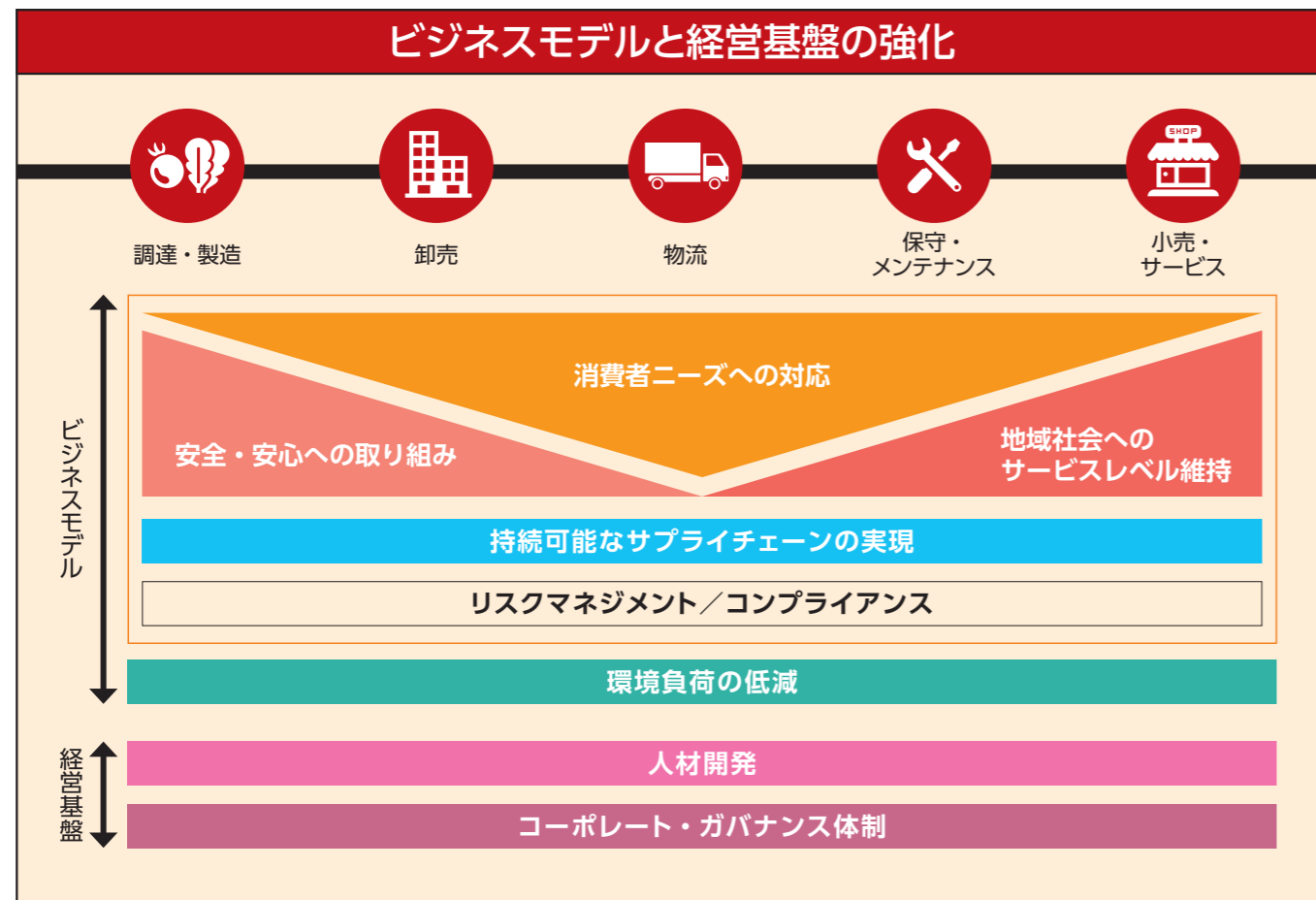


パローグループのサステナビリティ・マネジメント

パローグループでは、中長期的な企業価値の向上を実現するために、事業活動の持続性をいかに担保するか、また事業活動が社会・環境に及ぼす影響を適切にマネジメントしながら、持続可能な社会をどう実現するかという2つの観点からサステナビリティ・マネジメントに取り組んでおります。



コーポレート・ガバナンス体制 ▶ P24-26

意思決定の迅速化と監督機能の強化

当社は、2015年10月の持株会社体制への移行を機に、経営の意思決定・監督体制と業務執行体制を分離し、業務執行に係る意思決定の迅速化と監督機能の強化を図っております。業務執行に係る意思決定の迅速化に向けては、当社の業務執行取締役及び常勤監査等委員、中核事業会社の代表者から構成される「グループ経営執行会議」を設置し、事業会社の投資案件等の決裁を行うとともに、各事業会社の経営課題等を共有しております。なお、グループ経営執行会議における決議事項等につきましては、全て取締役会に報告しております。

また、当社は、2016年6月30日に開催された第59期定時株主総会において、定款の一部変更が承認され、監査等委員会設置会社へ移行いたしました。社外取締役を過半数とする監査等委員会の設置により、取締役会の監督機能を高め、コーポレート・ガバナンスの一層の強化を図っております。

人材開発 ▶ P20-21

多様な人材の活躍支援

当社は、企業理念「創造・先取り・挑戦」に基づき、成長志向かつ挑戦し続ける人材を求め、その開発に注力しています。人材開発プログラムの拡充を通じて、スーパーマーケット・ドラッグストア・ホームセンター等の業容拡大に備えるほか、製造小売業としてのビジネスモデル構築に向けて、食品製造・加工業や物流業等に係る専門知識・技術を有する人材の確保に努めています。また、女性の活躍支援、障がい者採用、定年再雇用制度及び社員登用制度の運用など、意欲が高く、多様な経験・背景を持つ人材の活躍を支援しており、経営資源としての「人材」の強化を図っております。

消費者ニーズへの対応

プライベート・ブランド(PB)商品の開発

パローグループでは良質かつ価値感のあるPB商品の開発を進めています。従来からの「Vセレクト」「Vクオリティ」に、2014年6月より製法・素材を厳選した「Vプレミアム」が加わり、品質により重点を置いた商品開発に取り組んでおります。PB商品は、株式会社Vソリューションを通じてグループ内外の企業へ供給され、販売数量の拡大に伴い、原価低減や質的向上を図っています。

Vセレクト

毎日の暮らしに欠かすことのできない品々を、「良品廉価」でお届けする、パローおすすめの基本アイテムです。



Vクオリティ

美味しさ、製法、素材にこだわった品々を、お求めやすい価格でお届けします。あなたの暮らしを豊かにサポートする、パローおすすめのこだわりアイテムです。



Vプレミアム

「この味に出会えてよかった」と思っていただけ、製法・素材を厳選したパローこだわりの逸品です。あなたの食卓に贅沢を届ける、パローおすすめのプレミアムアイテムです。



消費者ニーズへの対応

お客様の声の収集と反映

当社では「お客様相談室」を設置し、フリーダイヤル及びホームページ上のお問い合わせフォームを通じて寄せられたお客様のご意見等を関係部署と共有し、商品開発や営業政策等へ反映しています。2019年度にお客様相談室に寄せられたご意見11,850件のうち、商品に関するご意見は2,888件、そのうちPB商品に関するご意見は984件ありました。なお、2020年1月からは新型コロナウイルス感染拡大に伴い、営業状況や商品に関するお問い合わせが多数寄せられ、3ヵ月で99件のご意見をいただいております。

安全・安心への取り組み

PB商品の開発・表示に対する取り組み

PB商品の開発にあたっては、原材料の選定や製造工程等に関する仕様について、製造委託先企業と契約を締結するとともに、製造委託先工場の衛生管理や製造工程管理等について監査を行っております。PB商品の情報につきましては、商品パッケージに栄養成分を表示するとともに、商品に含まれるアレルギー物質について、表示が義務付けられている特定原材料7品目に加え、特定原材料に準ずる20品目をアイコンで分かりやすく表示しております。また、新商品の導入や既存商品のリニューアル販売を行う際には、株式会社パローのホームページでも商品情報を開示しております。2019年度は、食品表示法に準拠した商品パッケージへの変更を全て完了いたしました。なお、2022年4月より義務化される新しい加工食品の原料原産地表示制度への対応は2021年9月までに切り替えを完了する予定で進めております。

地域社会へのサービスレベル維持

ドライブスルーによる商品受け取り

買い物に行く時間がないという「働く世代」の課題解決に向けて、2019年7月に事業所向け配送事業ainoma (アイノマ)を開始し、同事業のシステムを基盤に、2020年5月よりドライブスルーで商品を受け取ることができるainomaピックアップを開始しました。同サービスを通じて、店内に寄らずに商品を受け取りたい、安心して買い物をしたいというニーズにお応えできると考えております。



環境負荷の低減 ▶ P22-23

PB商品のパッケージ改良による廃棄物削減

PB商品は製法・素材だけでなく、パッケージの開封し易さや、分別・廃棄し易さについても適宜改良を図っています。「Vセレクトさきいか」のパッケージからプラスチック製内トレーをなくすことで、年間約260kgの廃棄物削減に繋がりました。また、ペットボトル入りミネラルウォーター「飛騨のいのち 飛騨の天然水」のラベルについて、お客様より「剥がしにくく、分別しづらい」とのご意見をいただいたことから、ラベルを改良しております。



中長期的成長を支える人材開発

当社は、企業理念「創造・先取り・挑戦」に基づき、成長志向かつ挑戦し続ける人材を求めています。人材開発プログラムの拡充を通じて、スーパーマーケット・ドラッグストア・ホームセンター等の業容拡大に備えるほか、製造小売業としてのビジネスモデル構築に向けて、食品製造・加工業や物流業等に係る専門知識・技術を有する人材の確保に努めています。

事業環境が大きく変化中、当社は中期3ヵ年経営計画の基本方針として、「店舗数から商品力へのパラダイムシフト」を掲げています。競争力あるフォーマットへの転換や製造小売業としてのビジネスモデル構築を目指す中、商品そのものの魅力と商品を販売する力が必要とされています。人材開発においても「現場力の強化」を重要課題と認識し、中長期的な成長を支える人材開発に注力してまいります。

人材開発

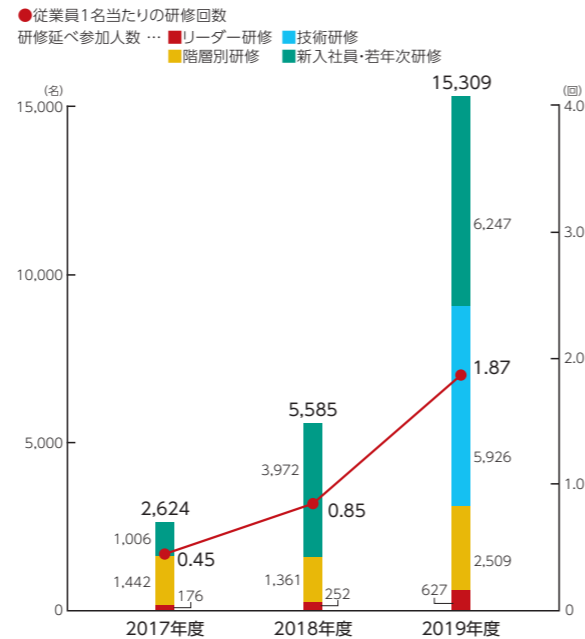
当社は、OJT (On the Job Training) を通じて現場力を高めることのできる人材と、自ら問題を発見し、考え、実行できる自律型リーダーの育成により、組織能力を強化し、企業価値の向上に繋げようとしております。当社の人材開発プログラムは、グループ共通で行う教育を基盤に、各事業の実務に必要な技術・知識教育を付加しております。グループ共通の階層別教育は、主に新入社員やグループ資格制度に合格した昇格者を対象としています。その中心となるのが理念 (DNA) 教育であり、創業者伊藤喜美が唱えた企業理念や現経営トップの訓話から仕事に対する姿勢や心構えを学び、理念から実践へ繋ぐ場として位置づけています。人材開発センターに併設されたパロー歴史館・創業者伊藤喜美記念館は、理念を体感する場として活用されています。また、2018年度からは階層別研修に人権に関するテーマを盛り込み、職場環境や企業活動で起こりうる様々な人権問題に目を配り、適切な対応を講じることで、従業員満足からお客満足に繋がることを啓発しています。

2019年度は特に商品知識・技術研修を拡充し、スーパーマーケット事業では鮮魚・青果・ベーカリーの実技研修、ドラッグストア事業では薬剤師や栄養士を対象とする研修、ホームセンター事業では資格取得を目指す研修のほか、部門知識を習得する勉強会を開催しました。また、2年次・3年次を対象とする若年次研修の開催も増やし、現場力の強化とともに学ぶ風土づくりを進めています。

「働きやすい会社」の実現に向けて

株式会社パローでは、2019年より全店休業日を年間計4日導入し、店舗運営を支える製造・物流等の機能を担うグループ企業も併せて休日を取得しやすい環境を整備しました。スーパーマーケット事業では、定休日が既にある株式会社タチヤのほか、株式会社食鮮館タイヨーや株式会社公正屋なども全店休業日を導入しております。

研修延べ参加人数と従業員1名当たりの研修回数



注：階層別研修・新入社員・若年次研修に含まれていた技術研修は2019年度より別途集計しております。

多様な人材の活躍支援

当社は意欲が高く、多様な経験・背景を持つ人材の活躍を支援しております。当社が主に推進する制度等は次の通りです。

	状況	2017年度	2018年度	2019年度
女性の活躍支援	当社では、全従業員が「個性」と「能力」を発揮するとともに、女性が活躍できる雇用環境を整備することを目標としています。そのために、以下を重点課題として取り組んでいます。 1. 管理職向け女性活躍推進研修の実施 — 女性を部下に持つ管理職の理解促進と働きやすい職場環境の醸成 2. 管理職候補者を対象とする女性リーダー研修の実施 3. ライフステージの変化に対応した職場環境の整備 — 産休・育休制度、介護休業制度の周知徹底 — 復帰しやすい職場づくり	管理職(課長級以上)に占める女性管理職の割合 (女性管理職数/管理職数) 5.3% (23名/433名)	5.3% (23名/437名)	5.6% (43名/774名)
	産休・育休取得者数	産休 (社員/パートタイマー) 135名 (56名/79名)	169名 (66名/103名)	224名 (92名/132名)
	育休 (社員/パートタイマー) 140名 (63名/77名)	179名 (71名/108名)	205名 (68名/137名)	
障がい者雇用	当社では、一般企業に就労して自立したいと考えている障がい者の方々の採用を積極的に行っております。岐阜県では、特別支援学校と一体となって就労を支援する「働きたい! 応援団ぎふ」登録制度が2011年11月に創設され、当社は翌年2月に認定を受けました。 今後、他の地域でも障がい者採用及び定着支援に向けて、店舗従業員に対する受入教育を進めるとともに、地域の職業センターや市の福祉課との連携を進めてまいります。	障がい者雇用率* 2.30%	2.20%	2.40%
	岐阜県による委嘱	「障がい者就労アドバイザー」 2013年度～現任		
	「障がい者雇用アドバイザー」	2015年度～現任		
	「岐阜県障がい者差別解消検討委員」	2015年度～現任		
定年再雇用制度	高齢化社会の到来が本格化するなか、当社は定年後も働く意欲のある社員を原則として全員再雇用する「定年再雇用制度」を導入しております。同制度は、対象となる社員が希望をすれば、定年後65歳まで再雇用する制度です。	同制度利用率 90.0%	87.2%	95.7%
社員登用制度	中核事業会社16社でパートタイマーの社員登用制度を運用しております。一定の基準を満たしたパートタイマー契約社員が同制度へ応募後、選考を経て正社員へ登用される定時登用のほか、所属長の推薦によって選考に至る随時登用を行っております。	登用者数 102名	122名	205名
従業員数	人材開発における重要課題が「現場力の強化」に移行するにあたり、当社では人材開発プログラムの実施、多様な人材の活躍支援、「働きやすい会社」の実現に向けた環境整備に一層取り組んでまいります。 それらの施策を通じて、個々の能力・スキル向上による生産性改善や組織能力の強化に加え、優秀な人材の定着に繋げてまいります。	従業員数 (平均勤続年数) 5,821名 (9.1年)	6,501名 (9.0年)	8,168名 (9.0年)
	女性 (平均勤続年数) 1,428名 (5.8年)	1,739名 (5.6年)	2,299名 (5.9年)	
	男性 (平均勤続年数) 4,393名 (10.2年)	4,762名 (10.2年)	5,869名 (10.2年)	

注：従業員数の89.1%を占める17社を対象に算出。対象企業は当社のほか、(株)パロー、(株)タチヤ、(株)食鮮館タイヨー、(株)公正屋、(株)フタバヤ、三幸(株)、中部フーズ(株)、中部薬品(株)、(株)ダイユーエイト、(株)ホームセンターパロー、(株)タイム、(株)アミーゴ、(株)アクトス、(株)中部流通、中部興産(株)、(株)コアサポート。
*障がい者雇用率については、2016年度より当社が議決権を保有する企業を対象にグループ適用申請を実施しています。

環境方針

当社は事業活動による環境負荷の低減を重要な課題であると認識し、その達成のために取り組み課題を掲げ、地域社会と共に挑戦します。

取り組み課題

1. 温室効果ガスの排出抑制
2. 再生可能エネルギーの創出
3. 食品廃棄物の削減・循環
4. 廃棄物の削減・リサイクルの推進

温室効果ガス排出量の削減

当社グループは、温室効果ガス（GHG）の排出量削減を重要な課題であると位置づけ、その算定と削減に取り組んでいます。国際的な基準として推奨される「GHGプロトコル」に基づいて排出量を算定し、サプライチェーン全体でGHG排出量削減に取り組んでまいります。なお、GHG排出量算定の対象である株式会社パローでは電気由来のエネルギーが大きく影響していることから、2019年度はエネルギーマネジメントシステム(EMS)等を活用し、店舗を中心に電気使用量の削減に取り組みました。

2019年度 温室効果ガス(GHG) 排出量

スコープ	排出源	排出量 (t-CO ₂)
スコープ1	事業者自らによる直接排出	7,456 t-CO ₂
	燃料の燃焼に伴う排出*	34,313 t-CO ₂
スコープ2	フロン類の漏えいに伴う排出**	144,669 t-CO ₂
	他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出***	186,438 t-CO ₂
合計		186,438 t-CO ₂

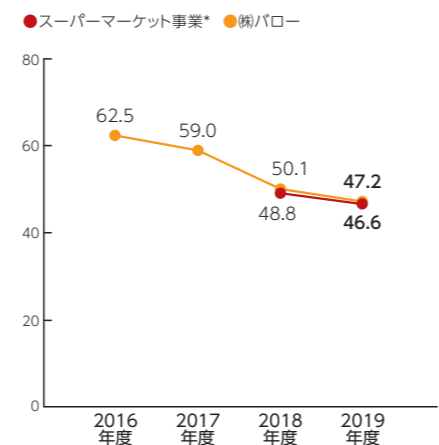
注：(株)パローの店舗・加工拠点など252拠点を対象に算出。
 *各拠点での都市ガス・LPガス使用(テナント使用分を含む)、社有車のガソリン使用など。
 **地球温暖化係数を乗じて CO₂排出量に換算。
 ***各拠点での電力使用量(テナントの使用分を含む)。

食品廃棄物の削減

当社グループは、主として食品流通業界に属しており、食品廃棄物の削減を特に重要な課題と捉えております。食品流通に携わる各事業会社では、計画に基づいて製造・生産・販売を行うなど、食品廃棄物の削減に努めております。

株式会社パローでは、2017年度より自動発注の対象カテゴリーを拡大し、発注精度を高めるほか、鮮度向上や売り切りを目指す営業政策の下、取扱品目の見直しや在庫の適正化を図っています。2019年度は特に可児青果センターで削減が進み、食品廃棄物発生量が前年度比16%低減しました。また同社は、岐阜県多治見市及び恵那市と協定を締結し、2019年6月より子ども食堂への支援として、米・麺類・調味料等の食品を提供しております。事業活動における削減取り組みに地域への支援活動を加えながら、食品廃棄物の更なる削減に努めてまいります。

売上高百万円当たりの食品廃棄物発生量割合の推移 (kg/百万円)



注：* (株)パロー、(株)タチヤ、(株)食鮮館タイヨー、(株)公正屋を対象に算出。2019年度は(株)フタバヤ、三幸(株)を加えて算出。

活動ハイライト

本年度の主な管理項目の実績値を来年度以降のパフォーマンス指標の基準値とします。今後も更なる取り組みを推進し、環境に、社会に、そしてお客様の生活により貢献ができるよう努めてまいります。

環境パフォーマンス

管理項目	具体的な取り組み	2018年度実績	2019年度実績	評価	結果	
温室効果ガスの排出抑制	電力消費量の削減	1.08 [kWh/百万円]*	1.04 [kWh/百万円]*	☀️	前年度比4%削減を実現しました。引き続き、エネルギーマネジメントシステムを活用しながら、エネルギー利用の効率化に努めます。	
	省エネルギー配送	前年度比 ●走行距離……105% ●燃料使用量……101% ●燃費……104%	前年度比 ●走行距離……99% ●燃料使用量……98% ●燃費……101%	☀️	配送回数及びルートの見直しにより、走行距離・燃料使用量ともに改善が見られ、燃費も上げることができました。引き続き、配送効率向上を目指します。	
	特定フロン排出抑制	●冷凍機、空調機の入替 ●設備定期点検の実施	実施店舗 … 14拠点	実施店舗 … 37拠点	☀️	引き続き入替、定期点検を実施します。
再生可能エネルギーの創出	●太陽光パネルの設置	発電量計 … 3,352kW 実施拠点 … 19	発電量計 … 9,100kW 実施拠点 … 60	☀️	引き続き設置先を検討するとともに、BCP機能を備えた太陽光発電システムの試験的導入にも取り組みます。	
食品廃棄物の削減・循環	食品廃棄物の発生抑制	●計画発注・生産の実施 ●売場管理 ●夕方以降の品揃え見直しと量目調整	48.8 [kg/百万円]**	46.6 [kg/百万円]**	☀️	計画製造・計画販売を店舗・加工拠点で取り組み、継続的に削減することができました。
	食品残渣リサイクルの推進	●廃棄商品の削減 ●リサイクル実施拠点の拡大	●リサイクル率 46.3%	●リサイクル率 42.0%	☔️	リサイクル拠点は増やしたものの、リサイクル量としては減少しました。リサイクル率の向上に努めます。

注：電力消費量・食品廃棄物発生量・食品残渣リサイクル率は(株)パロー、(株)タチヤ、(株)食鮮館タイヨー、(株)公正屋を対象に算出。2019年度は(株)フタバヤ、三幸(株)を加えて算出。
 *売上高百万円当たりの電気使用量の割合 (原単位)、**売上高百万円当たりの食品廃棄物発生量の割合 (原単位)

再生可能エネルギーの創出

当社グループでは、事業活動による環境負担を軽減させるべく、再生可能エネルギーの創出に取り組んでおります。これまで太陽光パネルの設置を進めてきた企業に加え、2019年度は新たに株式会社アクトス、中部興産株式会社で太陽光パネルの設置を行いました。温室効果ガス排出量の削減とともに、創エネルギー活動を進めてまいります。



再生可能エネルギーの創出量

2018年度実績	2019年度実績	2020年度目標
太陽光パネルの設置 …… 75拠点* 発電容量累計 …… 4,515kW*	太陽光パネルの設置 …… 135拠点* 発電容量累計 …… 13,615kW*	再生可能エネルギーによる発電容量累計 15,000kW*

注：太陽光パネルは(株)パローホールディングス、(株)パロー、中部薬品(株)、(株)ホームセンターパロー、(株)アクトス、中部興産(株)で設置。
 *2017年度からの累計値。



基本的な考え方

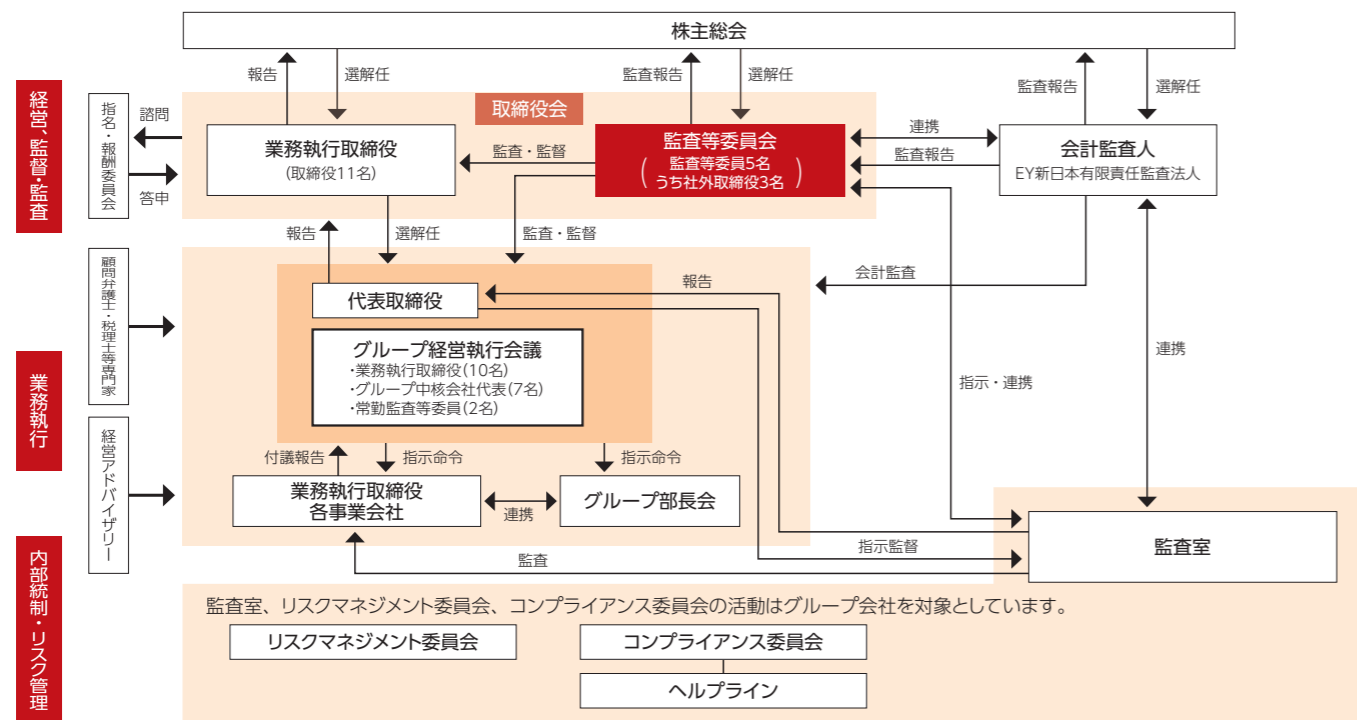
当社は、株主やお客をはじめとする全てのステークホルダーの視点から、経営の透明性・公正性やリスク管理の徹底と適時適切な情報開示に配慮しつつ、企業経営の効率性と意思決定の迅速化を高めることを通じて、企業価値の継続的な向上を図ることをコーポレート・ガバナンスの基本的な目的としております。

コーポレート・ガバナンス体制

当社は、2015年10月の持株会社体制への移行を機に、経営の意思決定・監督体制と業務執行体制を分離し、業務執行に係る意思決定の迅速化と監督機能の強化を図っております。業務執行に係る意思決定の迅速化に向けては、当社の業務執行取締役及び常勤監査等委員、中核事業会社の代表者から構成される「グループ経営執行会議」を設置し、事業会社の投資案件等の決裁を行うとともに、各事業会社の経営課題等を共有しております。なお、グループ経営執行会議における決議事項等につきましては、全て取締役会に報告しております。

また、当社は、2016年6月30日に開催された第59期定時株主総会において、定款の一部変更が承認され、監査等委員会設置会社へ移行いたしました。社外取締役を過半数とする監査等委員会の設置により、取締役会の監督機能を高め、コーポレート・ガバナンスの一層の強化を図っております。

当社のコーポレート・ガバナンス体制の概要



取締役会の実効性評価

当社は、2015年度より毎年1回、全ての取締役を対象に、取締役会の実効性について自己評価アンケートを実施し、その結果を取締役会において総合的に分析・評価しております。特に当社では、評価結果に基づき、問題点の改善や強みの強化等の適切な措置を講じる継続的なプロセスを通じ、取締役会全体の機能向上を図ることに注力しております。

自己評価アンケートにつきましては、取締役会の構成等の実効性、議論・検討の実効性などについて、5段階評価で点数化しております。2019年度の総合評価は3.7と、前年度より0.1ポイント低下しましたが、実効性は概ね確保できているとの結果を得ました。但し、決議事項及び報告事項が増えてきたことから、事業戦略については更に活発な議論が必要等の要望も出されております。

取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補者の指名を行うにあたっての方針と手続並びに説明

(1) 方針

- ・ 監査等委員でない取締役候補者については、専門知識を有し、マネジメント能力・経営判断能力が優れている者、また重要な業務執行者・中核事業会社の責任者を指名しています。社外取締役候補者につきましては、出身の各分野における豊富な経験と優れた人格・見識を有し、経営に対し客観的かつ多面的な助言・提言ができる者を指名しております。
- ・ 監査等委員である取締役候補者については、業務執行の適法性や妥当性について、的確に監査を行うための財務・会計に関する知見、当グループ事業に関する知識及び企業経営に関する多様な視点を有する者を指名しております。
- ・ 取締役の解任については、取締役に法令・定款違反、その他職務を適切に遂行することが困難と認められる事由が生じた場合、職務の懈怠等により当社の企業価値を著しく毀損させた場合等に、取締役会にて審議することとしております。

(2) 手続

- ・ 監査等委員でない取締役候補者については、代表取締役田代正美を議長とし、業務執行取締役2名と社外取締役2名で構成する指名・報酬委員会で検討した上、取締役会にて決定します。
- ・ 監査等委員である取締役候補者については、指名・報酬委員会にて検討した上、監査等委員会の同意を得て、取締役会にて決定します。
- ・ 取締役の解任については、指名・報酬委員会の答申とともに、監査等委員会の意見を聴取したうえで、取締役会にて決定することとしております。

(3) 選解任・指名についての説明

- ・ 全ての取締役の個々の選任理由につきましては、株主総会参考書類等で開示しております。
- ・ 社外取締役の選任の理由は、コーポレート・ガバナンス報告書「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」【取締役関係】「会社との関係 (2)」に記載しております。
- ・ 取締役の解任の説明（不再任を除く）につきましては、株主総会参考書類等において開示することとしております。

独立性に関する判断基準

社外取締役の選任にあたっては、「会社法上の要件や上場証券取引所の定める独立役員の資格を充たし、一般株主と利益相反の生じる恐れがないこと」、「最近3年間に於いて、連結売上高の2%を超えない取引先の出身者、または個人においては取引額が1,000万円を超えない者であって、財務・会計・法律・経営等の専門的な知見や企業経営等の経験を有していること」を判断基準としております。

報酬等の額又はその算定方法の決定方針

(1) 基本方針

- 1 監査等委員でない取締役
 - ・ 監査等委員でない取締役の報酬等の構成は、基本報酬と賞与、株式報酬としております。
 - ・ 基本的に優秀な人材を経営者として登用（採用）できる報酬とし、当社の業績や各取締役の業務執行状況、功績、貢献度等を総合的に評価して設定します。
 - ・ 使用人兼務取締役の使用人部分につきましては、従業員の賃金規程に基づき支給しております。
 - ・ 賞与は、株主総会で承認を得た報酬額の範囲内で、過去の支給実績及び当期の業績等を勘案して算定し、支給することとしております。
 - ・ 株式報酬は、株主総会で承認を得た金額の範囲内でポイントを付与し、取締役の退任時にポイントの数に応じた当社株式を交付します。
 - ・ 当社グループの業績向上に対する意欲・士気を高めるため、業務執行取締役及び従業員並びに当社子会社の取締役及び従業員を対象にストックオプション制度を設けております。

2 監査等委員である取締役

- ・ 監査等委員である取締役の報酬は、その役割と独立性の観点から基本報酬のみで構成されております。

(2) 手続

- ・ 株主総会において、役員報酬総額について監査等委員でない取締役及び監査等委員である取締役それぞれに上程し、決定された範囲内で設定しております。
- ・ 監査等委員でない取締役の報酬等の額については、透明性・客観性を高めるため、取締役会の諮問機関として業務執行取締役2名、社外取締役2名で構成する指名・報酬委員会を設置し、指名・報酬委員会にて内容を検討の上、取締役会の決議により、その決定を指名・報酬委員会の答申を重視することを条件として、代表取締役田代正美に再一任しております。
- ・ 監査等委員である取締役の報酬については、監査等委員会の決議により決定しております。



取締役会・監査等委員会の開催状況及び出席状況（2019年度）

	取締役会	監査等委員会
開催回数	11回	12回
社外取締役の出席状況	100%	97%

注：2019年4月より2020年3月までの開催を対象としております。

株主との対話実績（2019年度）

第62期定時株主総会 (2019年6月27日開催)	ご来場株主数：521名
------------------------------	-------------

役員（2020年6月26日現在）

氏名	役職	その他重要な役職の兼務
田代正美	代表取締役会長兼社長	
横山悟	取締役副社長	(株式会社アクトス 代表取締役会長 株式会社パロー 取締役副社長)
篠花明	常務取締役	管理本部長兼総務部長兼財務部長 (中部アグリ株式会社 代表取締役社長)
森克幸	取締役	(株式会社タチヤ 代表取締役会長 株式会社パロー 専務取締役)
小池孝幸	取締役	流通技術本部長兼システム部長 (中部興産株式会社 代表取締役社長)
米山智	取締役	事業改革推進室長 兼流通技術本部 ルビット事業部長
設楽雅美	取締役	(株式会社パロー 取締役SM事業統括本部副本部長)
和賀登盛作	取締役	(アレンザホールディングス株式会社 取締役副社長 株式会社ホームセンターパロー 代表取締役社長)
高巢基彦	取締役	(中部薬品株式会社 代表取締役社長)
玉井宏和	取締役	管理本部 企画部長
浅倉俊一	取締役	(アレンザホールディングス株式会社 代表取締役社長)
志津幸彦	取締役	常勤監査等委員
高山景	取締役	常勤監査等委員
増田陸奥夫	社外取締役	監査等委員
秦博文	社外取締役	監査等委員
伊藤時光	社外取締役	監査等委員

内部統制システム

当社では、内部統制及びコンプライアンスの実践を重要な経営事項と認識し、当社の経営理念、経営の基本方針、遵守すべき行動指針を「企業倫理行動指針」として定め、「コンプライアンス規程」とともに全役員、全社員への徹底を図っております。コンプライアンスの実践につきましては、法令の新設・改正への対応などを通じ、社内管理体制の整備及び維持発展を図っております。また、法令違反その他コンプライアンスに関する社内管理体制の一つとして、「内部通報規程」を定め、監査室を窓口とする内部通報制度の運用を行っております。

リスク管理体制

損失の危機管理に関する「リスクマネジメント規程」を定め、全社的な損失の危険を網羅的・統括的に管理し、リスク管理体制を明確にしております。また、監査室は必要に応じてリスク管理状況の監査を実施し、その結果を取締役会、監査等委員会に報告する体制をとっております。

子会社の業務の適正を確保するための体制

「企業倫理行動指針」をグループ全社に適用し、グループの取締役・社員一体となった遵法意識の醸成を図っております。また、「グループ関係会社管理規程」及び「グループ関係会社権限規程」を定め、その規程に基づいた一定の事項について当社に報告することを義務付けるとともに、一定の基準を満たすものについては、当社取締役会又はグループ経営執行会議への付議事項としております。代表取締役直轄の組織として配置された監査室は、内部監査計画に基づき、グループ各社の業務監査を実施しており、監査結果については、取締役会、監査等委員会、会計監査人の他関係部署に報告され、健全な業務の運営を確保しております。

事業等のリスク

当社は事業の状況、経理の状況等に関し、投資家の判断に重要な影響を及ぼす可能性がある事項を以下のように考えております。

1. 当社グループの業績に影響を与える要因

- (1) 小売事業の外部環境（景気動向、競争状況、消費に係る税制、気候変動等）
- (2) 出店政策（出店基準に合致した用地・物件確保難、法的規制等）
- (3) 食品の安全性（食中毒や異物混入等の品質事故や食品表示の誤りの発生等）
- (4) 自然災害等（地震・台風等の大規模自然災害や流行性感染症が発生した場合）
- (5) 新規事業への参入（外部環境の変化等により計画通りの成果が上がらない場合）
- (6) 金利変動
- (7) 人材の確保（人材の確保及び育成が計画通り進まない場合）
- (8) 情報システムのセキュリティ対策（予測範囲を超える事態が発生する場合）

2. 当社グループに対する法的規制

- (1) 大規模小売店舗立地法（店舗の新設や既存店舗の増床が計画通りできない場合）
- (2) 個人情報の漏洩
- (3) その他法的規制

3. 固定資産の減損に係る会計基準

新型コロナウイルス感染症の影響

当社グループでは、2020年1月よりBCP（事業継続計画）対策本部を設置し、感染防止簡易マニュアルを作成して従業員の健康管理を啓発するとともに、出張や会議・研修等に関する行動指針や感染が疑われる場合にとるべき行動を提示し、感染防止への取り組みを進めてまいりました。

各事業ではお客様と従業員の安全を最優先に考え、店舗施設に飛沫感染防止策を講じるとともに、需要の急激な変動に対して商品の安定供給に努めました。スポーツクラブ事業では2月下旬から3月中旬にかけて、開催予定イベントの中止や全店舗営業自粛などの措置をとり、2019年度の連結業績において、営業自粛期間に発生した固定費やイベントの開催準備・中止に係る費用を特別損失に計上しております。

2020年4月以降の状況につきましては、緊急事態宣言

の対象地域が全国に拡大されたことを受けて、管理業務や商品仕入及び営業統括業務を中心とする事務所に分散勤務やテレワークを導入し、事業継続に向けた環境を整備するとともに、各事業の店舗施設では接触感染防止に向けて混雑緩和策を拡充しました。なお、スポーツクラブ事業では、地方自治体の休業要請に従い、最大181店舗の営業を自粛しました。

その後、緊急事態宣言の解除に伴い、分散勤務やテレワークを導入した事務所については通常の勤務体制に戻しております。営業自粛が続いていたスポーツクラブ事業は、休業要請が解除された地域から営業を順次再開し、6月初旬には全店舗で営業しておりますが、同事業への影響は2020年度を通して継続すると考えております。

