



かもい たつや
鴨居 達哉
社外取締役

まつだ ようすけ
松田 洋祐
社外取締役

ふじわら しんいち
藤原 伸一
専務取締役

ほりい ゆうご
堀井 勇吾
代表取締役 社長

にしかわ まさひろ
西川 征宏
常務取締役

かなまる あやこ
金丸 絢子
社外取締役

いけだ ともあき
池田 知明
取締役

こいずみ まさみ
小泉 正己
社外取締役

サクセッションプラン

当社連結グループの持続的な成長に向け、優秀な人材の確保は必要不可欠であると認識しています。そのため、当社は子会社を含めた連結グループ内人材のタレントマネジメントを行い、重要ポストを担える人材を中長期的視点で育成することを目的に、「サクセッションプラン」を策定しております。同プランのもと当社は、CEOおよび経営幹部を筆頭に、当社連結グループの経営幹部、トップマネジメントおよびCFO、CLO等のスペシャリスト人材の育成を計画的に進めております。また、社外取締役を委員長とし、社外取締役全員と取締役会議長および代表取締役で構成されるガバナンス委員会においては、定期的にプランの確認や見直しのための議論を実施し、プランの客観性と透明性を確保しております。

後継者候補の育成については、各階層に応じて子会社等の経営現場や当社内で異職能を経験させることにより、戦略的に経験やスキル、キャリアの拡充を図っています。

当社連結グループの経営幹部に求める要素は、「経験・知識・スキル」「能力」「資質」「価値観・人柄・倫理観」です。中でも「能力」については、「戦略性」「市場洞察力」「チーム運営力」「人材・組織育成力」「協働能力」「成果志向」「変革推進力」を重視しており、事業のステージや環境に応じて、その重要度や優先度に濃淡をつけながら育成・登用を進めています。

取締役の知見と経験(スキルマトリックス)

当社グループは、長期ビジョンの実現と2024中期経営計画「Accelerating Towards Excellence」の達成により、「社会の交通の安全とお客様の豊かな人生の実現」に向けた取り組みを、迅速、果敢な意思決定によって推進し、お客様と社会にとってなくてはならない企業グループとなることを目指しております。

当社グループが中期経営計画で目指す成長を支え、企業価値を持続可能な方法で中長期的に高め

る上で中核を担う取締役会は、その責務を果たすため、適切な知見・経験を有する取締役から構成されることが重要と考えております。

当社グループにおきましては、「経営経験」「資本コスト経営・財務戦略」「ポートフォリオ運営」「組織・人材戦略」をはじめとする下表の知見・経験を、特に重要視しております。

取締役会全体、各取締役におけるそれらの知見・経験の状況は以下のとおりです。

氏名	役職	スキル							
		経営経験	資本コスト経営・財務戦略	ポートフォリオ運営	組織・人材戦略	当社の各事業の知見・経験を持つ分野	リスクマネジメント・コンプライアンス	ESG・ダイバーシティ	IT・DX
ほりい ゆうご 堀井 勇吾	代表取締役 社長	●	●	●		流通・グローバル	●	●	
ふじわら しんいち 藤原 伸一	専務取締役	●		●	●	小売・マーケティング			●
にしかわ まさひろ 西川 征宏	監査等委員でない取締役 常務取締役		●		●	小売	●		
まつだ ようすけ 松田 洋祐	社外取締役	●	●	●		デジタル・サービス・マーケティング		●	●
かもい たつや 鴨居 達哉	社外取締役	●			●	デジタル・グローバル		●	●
いけだ ともあき 池田 知明	取締役	●	●			卸・小売	●	●	
こいずみ まさみ 小泉 正己	監査等委員である取締役 社外取締役	●	●	●		卸・小売	●	●	
かなまる あやこ 金丸 絢子	社外取締役			●	●	グローバル	●	●	

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、「パーパス」、「オートボックスセブングループ 行動規範・行動指針」および「オートボックスセブングループ サステナビリティ基本方針」等に基づき、すべてのステークホルダーに配慮した経営を行うとともに、社会の公器として、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現し、社会に貢献するため、継続的なコーポレート・ガバナンスの強化に努めます。

この基本的な考え方のもと、業務執行と監督の分離や、迅速かつ果断な意思決定と適切なモニタリングに取り組むなど、公正かつ透明性ある経営を実現する仕組みを構築し、それらを実質的かつ十分に機能させることに努めます。

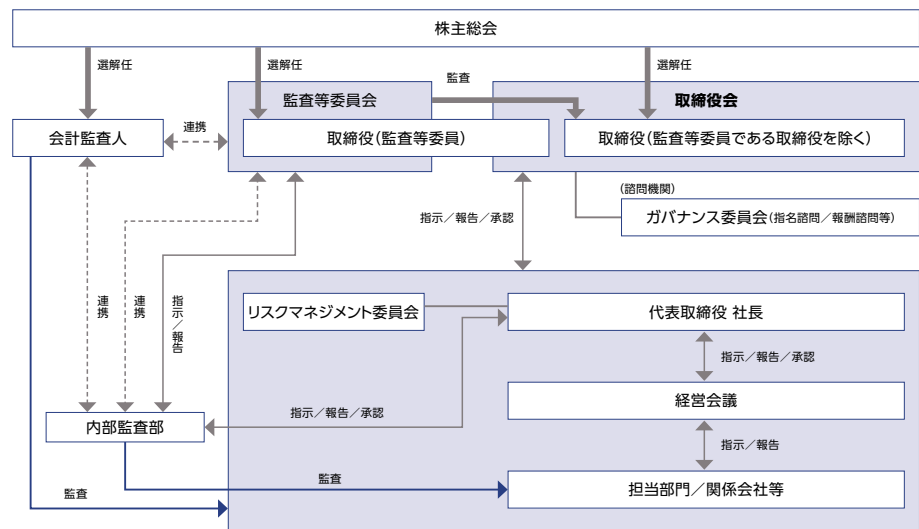
当社コーポレート・ガバナンスの特徴

当社は、業務執行と監督を分離し、迅速かつ果断な意思決定と適切なモニタリングを両輪とする、より実効的なコーポレート・ガバナンス体制を実現し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指すため、監査等委員会設置会社の形態を採用しています。また、以下によりコーポレート・ガバナンス体制のさらなる増強を行っています。

- 3分の1以上の独立社外取締役の選任：監督機能の強化、一般株主の利益保護
- 取締役会の諮問機関である委員会の設置：透明性、客観性および適正性の確保
- 常勤監査等委員および選定監査等委員の選定：監査等委員会活動の実効性確保、監査機能の強化
- 小売と卸売を軸とした報告セグメント：ポートフォリオの最適化
- 監査等委員による事業責任者や経営幹部候補との定期的なミーティングの開催：モニタリングの強化

コーポレート・ガバナンス体制図

(2025年4月1日現在)



名称	定期開催	議長・委員長	構成員	取締役 (監査等委員である取締役を除く)		監査等委員である 取締役		主な役割
				社内	社外	社内	社外	
取締役会	原則月1回	取締役会の定めるところにより選任	取締役	●	●	●	●	中長期的な方向性や年度経営計画のほか、法令または定款で定められた事項および会社の事業活動に関する重要事項を決定するとともに、取締役の職務執行を監督
監査等委員会	原則月1回	委員の互選により 監査等委員より選任	監査等委員である取締役	—	—	●	●	<ul style="list-style-type: none"> 選定監査等委員を通じた監査および内部監査部監査を通じた内部統制システムによる監視・検証を通じて、取締役の職務執行を監査 重要会議や会計監査人との会合へ出席するとともに、常勤監査等委員は、監査環境の整備を行うほか、重要書類の閲覧等により社内情報を収集し、重要事項については他の監査等委員にも共有 監査等委員会の監査の方針および監査結果について、取締役会にて定期的に説明および報告
ガバナンス委員会	原則月1回	委員の互選により 社外取締役より選任	社外取締役と代表取締役 および取締役会議長	● (代表取締役 および取締役 会議長のみ)	●	—	●	取締役会に対して以下の事項に関する答申および提言を行うことで、取締役会の機能の独立性、客観性および説明責任の強化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深化を図る <ol style="list-style-type: none"> 取締役候補者（監査等委員である取締役候補者を含む）の選任および解任 ※役付を含む 代表取締役の選定および解任、サクセッション・プラン 取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬体系 コーポレート・ガバナンスに関するその他の事項
経営会議	原則月1回	取締役会議長	取締役	●	●	●	●	執行側による案件の審議・合意形成の場として位置付けており、取締役会決議事項に内在するリスクおよびその対策等を事前に審議し、全社方針・計画を立案
リスクマネジメント委員会	原則年1回	代表取締役 社長	業務執行取締役	●	○	○	○	<ul style="list-style-type: none"> リスクマネジメント年度方針を策定 リスクマネジメントの円滑、適正な推進

●:出席対象者 ○:オブザーバー

2025年7月7日現在

取締役会

取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指すため、中長期的な方向性および年度経営計画のほか、法令または定款で定められた事項および会社の事業活動に関する重要事項を決定するとともに、取締役の職務執行の監督を行っております。

中期経営計画の実現に向けた最善の努力

当社は、長期ビジョンの達成に向け、さらに加速度的な成長を実現すべく、2024年5月に中期経営計画【2024 中期経営計画「Accelerating Towards Excellence」】を公表し、現在推進しております。お客様にとっての「モビリティライフのインフラ」をグローバルで目指すことを新たな進化の方向性と位置付け、モビリティに関わるお客様の「煩わしさ」を軽減し、「出かける楽しさ」を提案し続けることに、国内外を問わず邁進してまいります。そして、より一層お客様に支持される企業グループへと進化させ、モビリティ社会を支えるインフラとして、社会になくってはならない存在を目指しております。

当該計画では、「小売り」および「卸売り」の2軸に経営資源を集中的に配分し、これらの事業領域におけるグローバルな展開と、隣接・周辺領域への事業拡張を戦略の中核に据えております。計画最終年度である2026年度には、連結売上高2,800億円、連結営業利益150億円、ならびにROIC（投下資本利益率）7.0%の達成を経営目標として掲げ、重点施策としては、「タッチポイントの創出」「商品・ソリューションの開発と供給」「新たな事業ドメインの設定」の3点を設定し、各種施策を推進しております。本中期経営計画の推進に当たっては、次世代の経営を担う若手人材による主導のもと、計画立案から実行に至るまでを一貫して遂行する体制を整備しております。あわせて、部門およびグループ会社を横断したタスクフォースを編成することで、全社的な実行力と推進力の最大化を図っております。さらに、経営判断の迅速化および事業運営の効率性向上を目的として、2025年度より執行役員に相当する役職を廃止し、各事業の分社化も並行して進めております。事業年度毎に単年度予算と実績との乖離に関する原因分析は定期的に行っており、決算発表などを通じ株主を含むステークホルダーに対し開示・説明を行ってまいります。

取締役会の構成

- 知識・経験・能力*のバランスを重視し、当社事業に精通した社内取締役と、女性1名を含む多様な経歴を持つ社外取締役によって構成
- ジェンダーや国際性、職歴、年齢を含む多様性と適正規模についても十分に検討し決定

*当社グループが中期経営計画で目指す成長を支え、企業価値を持続可能な方法で中長期的に高める上で中核を担う取締役会は、その責務を果たすため、適切な知見・経験を有する取締役から構成されることが重要と考えております。当社グループにおきましては、「経営経歴」「資本コスト経営・財務戦略」「ポートフォリオ運営」「組織・人材戦略」をはじめとする知見・経験を、特に重要視しております。

経営陣幹部の選解任、取締役候補者の指名の方針と手続き

当社の取締役は、オートバックスフランチャイズチェーンにおける加盟店・取引先や従業員等との相互信頼関係の重要性を理解し、中長期的な企業価値、株主共同利益を向上させざる意思と能力を有する者としております。

社内取締役候補者は、当社の事業に精通している者とし、社外取締役候補者は、企業の経営経験や、法令、金融、ガバナンス、リスクマネジメント等、専門知識や経験を備え、かつ、(株)東京証券取引所の有価証券上

場規程第436条の2の規定および当社が定める独立性の要件を満たす者としております。また、監査等委員である取締役のうち1名以上は、財務・会計に関する相当程度の知見を有する者とするよう努めております。

当社は、取締役会の諮問機関として、社外取締役を委員長とし社外取締役全員と取締役会議長および代表取締役により構成するガバナンス委員会を設置しており、取締役候補者の選定および取締役の解任に関する株主総会議案の決定に際しては、同委員会に諮問・答申を経て、取締役会にて決定します。なお、監査等委員である取締役の選任は、候補者の選定の際に、代表取締役と監査等委員会との間で人材要件を協議しながら進めております。

また、2024年3月期より代表取締役の選解任の適時性・公正性を確保することを目的として、ガバナンス委員会においてそのパフォーマンスを評価し、役割を適切に果たしていることの検証を行っております。

また、監査等委員会は、監査等委員である社外取締役が参加しているガバナンス委員会において、各候補者の資質、取締役としての適格性等を考慮した決定方針や指名手続の状況を踏まえ、また業務執行取締役候補者においては各事業年度における業務執行状況および業績貢献を踏まえ、検討をした結果、適任かどうかの意見表明を実施しております。

社外取締役

選任の状況

当社の社外取締役は女性1名を含む多様な経歴を持つ人員によって構成しています。社外取締役は、いずれも、(株)東京証券取引所が定める独立性の基準および当社が定める独立性要件を満たしています。多様な分野における経験・知識を有した各々の社外取締役が、独立した客観的な立場から取締役会などの議論に積極的に貢献しています。

独立社外役員連絡会の開催

当社は、筆頭独立社外取締役を設置しています。

また、独立社外取締役4名で構成し、筆頭独立社外取締役が主催する独立社外役員連絡会を年数回開催し、社外取締役の相互の情報共有とコミュニケーションを強化しています。2025年3月期は5回開催し、代表取締役に対して提言を行いました。

社外取締役へのサポート体制

社外取締役に対しては、就任時に、当社の経営理念、戦略および事業内容等の説明や主要拠点の視察等を実施しております。

取締役会および経営会議に関しては、開催の一週間前に資料および議事録を電子メールまたは紙資料にて送付し、事務局または議案の上程部門は、必要な情報を適宜提供するほか、必要に応じて事前説明を行っております。

また、社外取締役が十分な情報に基づいて適切な判断をするため、取締役会決議事項に対する事前審議の場として、取締役で構成される経営会議を設け、決議事項についての事業収益性およびリスク等について事前審議を行っております。これらにより、社外取締役は決議事項および自社の課題をより深く理解した上で、取締役会で十分に議論することが可能となっております。

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会がその役割を適切に果たしていることを検証し、また、取締役会における課題を見出し、継続的に改善を行うことを目的として、2015年度から毎年、取締役会の実効性に関する分析・評価を行っております。

2025年3月期の実効性評価は、すべての取締役が選択式および記述式で回答いたしました。また、2023年3月期の第三者評価機関による実効性評価で新たに取り入れた「取締役会議案の重要度と議論量に関するギャップ分析」につきましても、今後の取締役会の討議テーマの参考材料として、引き続き実施いたしました。その結果に基づき、取締役会およびガバナンス委員会で複数回議論を行い、評価の結果を確定しました。

評価項目	取締役会全体評価、取締役会の運営、取締役会の構成、取締役会の議題、取締役会の議論と意思決定プロセスについて、社外取締役に対する支援体制、監査等委員会、ガバナンス委員会、投資家・株主との関係、2023年度指摘課題への対応 等
------	---

2025年3月期の評価結果

評価された点	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会、監査等委員会、ガバナンス委員会は概ね実効性が確保されている
向上を期待された点	<ul style="list-style-type: none"> 経営視点での議論の深掘りやグループガバナンスの強化については改善の余地がある 課題事項については、取締役会での議論の結果、主に以下の取り組みを実施することを決定

対応策

〈経営視点での議論の深掘り〉

- 事業責任者などによる事業戦略や中期経営計画の進捗報告を充実させ、実質的な議論の機会を確保する
- 長期戦略・経営戦略・成長戦略など、本社視点での議論の具体化と深化につなげていく取り組みを強化する

〈グループガバナンスの強化〉

- 事業拡大を支えるグループガバナンスの強化に向けた議論を実施し課題を具体化する
- グループ化後のモニタリングについては進捗報告と改善事項の議論、確認を定期的実施する

サステナビリティ活動に関するモニタリング

当社ではサステナビリティ全般に関する課題を重要なテーマと捉え、社長をプロジェクトリーダーとして「ESG・SDGs推進プロジェクト」を発足し（2021年1月）、本社プロジェクトとして推進しています。その議論・決定内容は取締役会に報告され、取締役会においては、当社としての取り組みについて承認および必要な指示・監督を行っています。

TOPICS

取締役会での主な審議・報告事項（2025年3月期）

- 経営戦略**
- 2024中期経営計画「Accelerating Towards Excellence」
 - 株式取得による子会社化
 - 当社グループのIT戦略
 - 政策保有株式の保有継続の可否
 - ブランド事業の整理の進捗
 - 投資後モニタリング／PMI

- サステナビリティ**
- CDP気候変動質問書への回答結果
 - ESG・SDGs推進プロジェクト進捗

- ガバナンス**
- 2025年3月期取締役会の実効性評価
 - 当社のガバナンス対応全般の状況確認と課題対応の方向性
 - 連結グループにおける内部統制およびコンプライアンス

監査等委員会およびガバナンス委員会の活動実績（2025年3月期）

- 監査等委員会
(開催回数:17回)**
- 監査事項について検討・審議
 - 監査等委員全員が取締役会、経営会議、事業統括者会議に出席し、質問または意見を表明
 - 子会社監査について、子会社13社（うち海外子会社4社）に対し往査およびリモートによる監査を実施
 - 子会社監査役を担当する部門とのミーティングを月1回開催
 - 子会社の監査役を参加者とした子会社監査役連絡会を年2回開催

- ガバナンス委員会
(開催回数:14回)**
- 取締役候補者（監査等委員である取締役候補者を含む）の検討
 - 取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬制度の検討
 - 代表取締役のパフォーマンス評価
 - 当社のガバナンス対応全般の状況確認と対応の検討

経営幹部・取締役の報酬決定の方針と手続き

当社は、オートバックスグループの企業価値の維持、増大を図るために報酬決定方針を定めております。監査等委員である取締役を除いた取締役報酬の決定にあたっては、社外取締役を委員長とし社外取締役全員と取締役会議長および代表取締役から構成されるガバナンス委員会の諮問を経ることで、客観性・透明性を確保しております。

取締役報酬

基本方針

オートバックスグループの企業価値の維持、増大を図るとともに、業務執行の監督機能を有効に機能させるための優秀な人材を、オートバックスセブンの取締役として確保することを、取締役報酬決定に関する基本方針としております。

報酬水準

報酬水準は、第三者機関による役員報酬に関する調査データを参考とし、また、業界における当社のポジション、目標達成の難易度および役割等を勘案して設定しています。

報酬の構成と基本的な考え方

取締役の報酬

当社の取締役（社外取締役および監査等委員である取締役を除く）に対する報酬は、「固定報酬」としての「金銭報酬」と「株式報酬」により構成しております。当社の取締役の「固定報酬」に占める「金銭報酬」と「株式報酬」の割合は、代表取締役においては2：1、取締役においては7：3を目安としております。社外取締役および監査等委員である取締役は、役割に応じて設定した「固定報酬」としての「金銭報酬」を支給しております。

固定報酬_金銭報酬	取締役としての基礎報酬に加え、個々の役割に応じて設定するその他委任職務の報酬により決定
固定報酬_株式報酬	中長期的な業績と企業価値向上および株主の皆様との一層の価値共有を目的として、個々の役割に応じて設定した額面により譲渡制限付株式を事前交付

取締役の業務執行に係る報酬

当社の取締役（社外取締役および監査等委員である取締役を除く。）のうち業務執行を担う取締役の報酬は、取締役としての「固定報酬」に加え、業務執行に係る報酬としての「固定報酬_金銭報酬」および「変動報酬_金銭報酬」「変動報酬_株式報酬」により構成しております。当社の取締役に対する「固定報酬_金銭報酬」「変動報酬_金銭報酬」「株式報酬（固定および変動）」の割合は、最高経営責任者である代表取締役社長においては42%：28%：30%を目安とし、業務執行取締役としての役位が高いほど「変動報酬」の割合を高く設定しております。

固定報酬_金銭報酬	掌管の範囲や責任、連結グループ経営への影響度のほか、前年度の功績を勘案して報酬テーブルより決定
変動報酬_金銭報酬	単年度の連結営業利益目標の達成を対象役員共通の支給条件とし、全事業の経常利益目標および担当分野に応じた経常利益目標といった財務的な業績数値のほか、財務的な業績数値だけでは測ることができない中長期視点を含む戦略課題を個々に設定し、その達成度に応じて基準額の0～150%の幅で変動
変動報酬_株式報酬	単年度業績等の達成と連動させ、個々の役割に応じて設定した額面により、中長期的な業績と企業価値向上、株主の皆様と一層の価値共有を目的とする譲渡制限付株式（業績連動型株式報酬）を事前交付

報酬決定のプロセス

① 取締役（社外取締役および監査等委員である取締役を除く）の報酬	あらかじめ株主総会で決議された報酬限度枠の範囲内でガバナンス委員会の諮問を経て客観性・透明性を確保した報酬体系とともに、取締役会で決定
② 取締役の業務執行に係る報酬	ガバナンス委員会の諮問を経て取締役会で決定した業務執行取締役の報酬体系に基づき、社長が決定
③ 取締役（監査等委員である取締役を除く）が受ける報酬等	取締役報酬方針、制度の内容および報酬の決定手続きは妥当であり、報酬等は取締役それぞれの役割・職責および成果に応じた額であることから、報酬等の内容は妥当であるとの意見表明を監査等委員会より受けている
④ 監査等委員である取締役の報酬	あらかじめ株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で、監査等委員会にて決定

当社の「変動報酬_金銭報酬」は、業務執行の範囲や責任を考慮し、共通の評価指標である単年度の連結経常利益目標・ROIC目標といった財務的な業績数値のほか、非財務目標として、ESG・SDGsの重要KPIを設定し、ガバナンス委員会の諮問を経て取締役会にて決議した報酬制度に基づき算出しております。また、経営戦略や中期経営計画における中長期的な業績目標等と連動し、持続的な企業価値の向上と株主との価値共有の実現に向けて、2024中期経営計画における営業利益計画の達成を支給条件とする中長期業績連動型報酬を新たに導入いたしました。

2025年3月期に係る報酬等の総額

役員区分	固定報酬_金銭		変動報酬_金銭		株式報酬（固定・金銭）		報酬等の総額（百万円）
	支給人員（名）	支給額（百万円）	支給人員（名）	支給額（百万円）	支給人員（名）	支給額（百万円）	
監査等委員でない取締役（社外取締役を除く）	5	122	3	89	3	35	247
監査等委員でない取締役（社外取締役）	3	24	—	—	—	—	24
監査等委員でない取締役 計	8	146	3	89	3	35	271
監査等委員である取締役（社外取締役を除く）	1	25	—	—	—	—	25
監査等委員である取締役（社外取締役）	2	36	—	—	—	—	36
監査等委員である取締役 計	3	61	—	—	—	—	61

- 株式報酬は、第78期事業年度（2024年4月1日～2025年3月31日）に費用計上した金額を記載しております。
- 取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬限度額は、2019年6月21日開催の第72期定時株主総会決議に基づき7名以内、年額480百万円以内（うち、社外取締役年額50百万円以内）と決議いただいております。なお、当該定時株主総会終結時点の取締役（監査等委員である取締役を除く。）の数は4名（うち社外取締役は1名）であります。
- 取締役（監査等委員）の報酬限度額は、2019年6月21日開催の第72期定時株主総会決議に基づき5名以内、年額120百万円以内と決議いただいております。なお、当該定時株主総会終結時点の取締役（監査等委員）の数は3名（うち社外取締役は2名）であります。
- 取締役（社外取締役および監査等委員である取締役を除く。）に対する譲渡制限付株式の付与のための報酬限度額は、2019年6月21日開催の第72期定時株主総会決議に基づき年額100百万円以内、対象となる取締役の数7名以内と決議いただいております。なお、当該定時株主総会終結時点の取締役（社外取締役および監査等委員である取締役を除く。）の数は3名であります。

コンプライアンス

コンプライアンス体制

当社は、コンプライアンス体制の強化を進めるとともに、法令や倫理に適った事業活動の重要性を、本社をはじめ子会社、フランチャイズ店舗を含むオートバックスグループの全店に周知徹底しています。

法令や企業倫理の遵守は当然のことです。その大前提のもと、すべてのステークホルダーの正当な期待に応える「行動規範」と「行動指針」を明確に定義し、それらを基本原理として、当社内にとどまらずフランチャイズ加盟法人に対しても、コンプライアンスの徹底と啓発活動を推進しています。「行動規範」「行動指針」には、腐敗防止に関する事項、インサイダー取引の禁止、反社会的勢力との取引の禁止などが含まれています。コンプライアンス状況を点検する仕組みとして、関連部門で構成する

「統合リスクマネジメント事務局協議会」を毎月実施し、「行動規範」「行動指針」から外れた行為の有無について確認しています。問題が認識された場合には迅速に対応する体制を構築しています。

WEB | コンプライアンス

コンプライアンスの継続的な啓発活動

「コンプライアンス基本規程」に基づき、全従業員にインサイダー取引やセキュリティに関するコンプライアンス教育を実施しています。

WEB | 行動規範・行動指針

リスクマネジメント

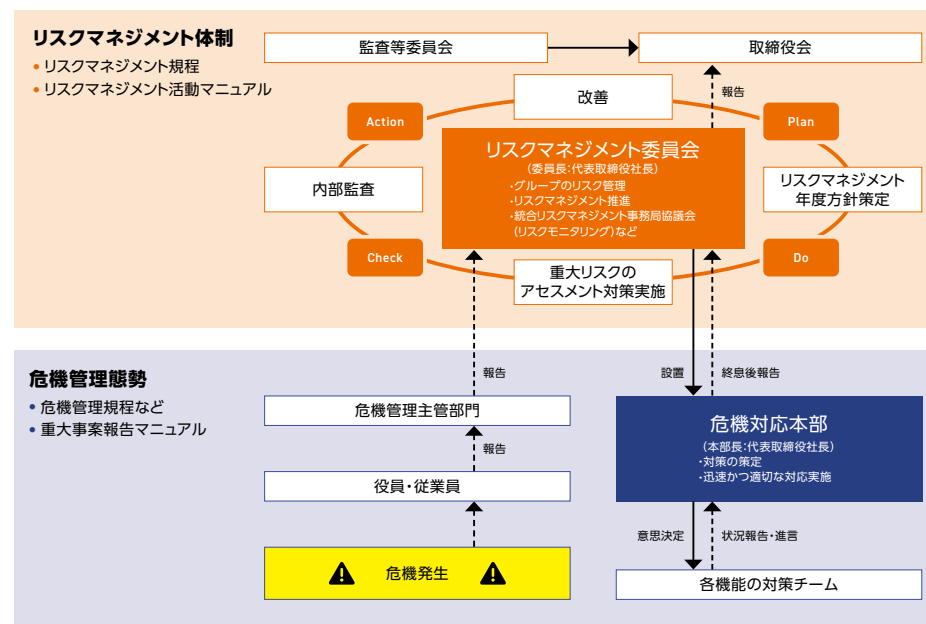
統合リスクマネジメントの考え方

当社は、オートバックスフランチャイズシステムをはじめモビリティライフのインフラとなるべくさまざまな商品・サービスを数多くの顧客に対して提供しており、あらゆるステークホルダーからさらなる支持と信頼を獲得する「オートバックス」ブランドの維持・向上に継続的に取り組むことが経営の最重要課題と認識しています。

そのため、日々変化する当社グループを取り巻く環境変化に対応するだけでなく、目標達成を阻害する可能性を有するさまざまなリスクの的確な把握・評価と適切なコントロールを行い、また重大事案が発生した場合における、被害拡大防止や損害・損失の極小化を可能とする態勢を確立することで、企業の社会的責任を果たすことに努めています。

当社は、平時におけるリスクマネジメント体制および有事における危機管理態勢を統合した統合リスクマネジメント態勢を確立し、統合リスクマネジメントに継続的に取り組むことが企業の社会的責任につながると考え、統合リスクマネジメントの原則を「統合リスクマネジメント方針」として定めています。当社グループを挙げて「統合リスクマネジメント」に継続的に取り組み、ステークホルダーから信頼される企業グループを目指します。

統合リスクマネジメント態勢 イメージ図



主要リスク

項目	主なリスク	主な対策
国内市場環境に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> 国内外の情勢変化による商品調達への影響、為替変動などによる日本経済の悪化、個人消費の低迷、競争優位性の変動等が生じた場合、営業成績や財政状態へ悪影響が発生 	<ul style="list-style-type: none"> リスクマネジメント委員会と外部機関によるリスク評価により、重要リスクの選定および対応を実施し、リスクを軽減
店舗運営に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> 店舗の営業に伴う廃棄物の処理、有害物質の取り扱い、ピット作業における事故が発生し、直接的な損害に加え、当社グループ店舗に対する顧客の心証悪化により客数が減少し、間接的に当社グループの業績へ悪影響が発生 	<ul style="list-style-type: none"> ピット作業事故等に関する研修、指導教育の実施 作業マニュアルの周知徹底 コンプライアンスチェックプログラムによる点検と改善の継続
技術革新に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> 運転支援機能、自動運転の技術開発、電気自動車の普及などに伴い、当社グループが販売する交換部品の需要や市場規模が変化 技術進化に伴い顧客ニーズが多様化し、顧客ニーズに柔軟に対応できなかった場合、業績および財務状況へ悪影響が発生 	<ul style="list-style-type: none"> 国内外の自動車メーカーとの協業 電気自動車市場への参入 車検指定工場全店における特定整備認証（電子制御装置整備）の取得 技術革新のノウハウ獲得のための取り組み推進
情報セキュリティに関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> 災害やサイバー攻撃などにより、データセンター機能の停止やシステム障害、個人情報や法人の秘密情報等が外部に漏えいした場合、当社グループの社会的信用の悪化や損害賠償等の支払いが発生 	<ul style="list-style-type: none"> ファイアウォールなどの入口対策・出口対策 あらゆるアクセスを検証対象とした情報保護対策 情報セキュリティに関する規程の整備 オートバックスセブングループ全従業員に対し、情報セキュリティに関するeラーニングや標的型攻撃メール訓練を実施 24時間対応可能なデータセンターの設置 複数拠点へのデータセンター設置によるリスク分散 定期的にデータのバックアップを行い、早急にサービスを再開できる体制を整備
気候変動に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> 冷夏や暖冬などの気候変動の発生により、季節商品の需要低下や販売時期がずれ売上高が減少 環境に関する法的規制や社会的要請の高まりによって炭素税等の導入や各種規制の拡大が進んだ場合、事業活動の制約やオペレーションコスト、設備コストが上昇 	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギーの活用 環境配慮型店舗の推進 EV車の販売・メンテナンスをはじめとした脱炭素への取り組み 省エネルギー化の推進 気候変動課題と事業推進の両立を図るためのポートフォリオの柔軟な見直し
人材確保・育成に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> 社会情勢や雇用環境の変化により、ふさわしい人材を継続的に採用することが困難になる場合、既存事業における売上確保や成長戦略の推進に支障が発生 	<ul style="list-style-type: none"> 当社グループとFC加盟法人を含めたチェンリクルート 整備士確保の取り組み強化 多様な働き方や価値観に対応した人事制度や労務環境の整備 当社グループとFC加盟法人を含めた人材育成プログラムの実施 整備士資格をはじめとした各種資格の支援制度 グループ内認定資格の設定
商品の開発および調達に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> PB商品等に起因する事故等が発生した場合、お客様からの信頼が失墜し、ブランドが毀損 国内外の情勢により商品の調達が困難になった場合、売上が減少 仕入価格の高騰に伴う小売価格の上昇により、商品・サービスに対する需要が後退 	<ul style="list-style-type: none"> 「オートバックスグループ商品品質ガイドライン」を設け、品質を維持向上 AQL基準に基づき商品検査を実施 「品質管理規程」に基づく品質管理
コンプライアンスに関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> 役員および従業員による不正行為が発生した場合、当社グループの社会的な信用の低下や多額の損害賠償請求が発生 	<ul style="list-style-type: none"> 「行動規範・行動指針」の周知・徹底 店舗運営におけるコンプライアンスチェックプログラムの実行 重大事案報告制度、内部通報制度
自然災害に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> 地震、台風その他の自然災害が発生し、当該施設への物理的な損傷や従業員の死亡・負傷による欠員が発生した場合、商品の損害、売上高の減少、原状復帰や人員の補充などにかかる費用が発生 	<ul style="list-style-type: none"> BCP（事業継続計画）を策定 年2回の訓練実施においてさまざまな災害ケースを想定し実行することで、課題を抽出しリスクを低減
強毒性感染症に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス（COVID-19）のような感染症が流行した場合、店舗の休業や営業時間の短縮が発生 	<ul style="list-style-type: none"> 対策備品の配布、備蓄 バックオフィスにおいてリモートワーク等の導入により感染のリスクを最小化
個人情報・機密情報管理に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> 当社が保有する個人情報または機密情報の漏えい事故が発生した場合、当社グループの社会的な信用が低下 	<ul style="list-style-type: none"> 資料の取り扱いに関する規制や制限の実施 重要な電子データはアクセス権限設定やパスワード設定、期限設定などの対策を厳格に実施

WEB | オートバックスセブングループ 情報セキュリティポリシー

WEB | プライバシーポリシー

WEB | 有価証券報告書