

役員一覧 (2020年10月1日現在)



取締役

1 畑中伸介 (はたなか のぶゆき)
取締役会長

2007年より代表取締役社長執行役員として経営を担い、事業拡大・業績拡大を図り、現在の成長軌道へ牽引。2017年より代表取締役会長CEOとしてあらたグループ全体を統括し、2019年からは取締役会長としてあらたグループ全体の方向性を示すとともに、任意の指名・報酬委員会の議長として、社外役員の意見を踏まえた審議の検討をリード。

4 表 利行 (おもて としゆき)
取締役副社長執行役員
営業本部長

営業部門で要職を歴任し、2010年より執行役員営業本部長・地域販部長として当社の営業を強化し、業績拡大の一翼を担う。現在は取締役副社長執行役員営業本部長として、これまで同様営業力強化による業績拡大・利益拡大に向けた戦略に注力。

7 青木芳久 (あおき よしひさ)
社外取締役

伊藤忠商事(株)の食料カンパニーにおいて代表取締役を務め、グローバルな企業経営における豊富な経験及び高い見識を有し、2017年より当社社外取締役に就任。経営全般に関する的確な助言を行い、コーポレート・ガバナンス強化にも取り組む。

2 須崎裕明 (すざき ひろあき)
代表取締役社長執行役員

営業部門や商品部門に携わり、幅広い業務経験と知識を有し、2017年より代表取締役社長執行役員として、当社経営を牽引し、着実な実績及び成果を出し、2018年3月期をスタートとする中期経営計画の目標達成に貢献。

5 振吉高広 (ふりよし たかひろ)
取締役常務執行役員
事業開発本部長兼開発戦略部長兼EC事業部長

営業部門に携わり、流通の営業現場に精通した専門的な知識を有し、2015年より営業本部長として業績拡大の一翼を担う。2017年より取締役常務執行役員事業開発本部長として、次世代の経営の柱となる新規事業の開発や海外事業の成長に取り組む。

8 石井秀雄 (いしい ひでお)
社外取締役

日本インベスター・ソリューション・アンド・テクノロジー(株)において取締役社長として企業経営全般を統括した経験を有し、2018年より当社社外取締役に就任。当社の経営に対しても客観的な視点で適切な業務執行に関する判断・指摘を行う。

3 鈴木洋一 (すずき よういち)
代表取締役副社長執行役員
管理本部長

管理部門を中心に携わり、幅広い業務経験と知識を有し、2007年より代表取締役として管理部門・経営企画部門・システム部門など経営基盤の強化を担う。現在は代表取締役副社長執行役員管理本部長として、企業価値向上に向けた管理部門強化やCSR体制強化、IR活動に取り組む。

6 水野昭人 (みずの あきひと)
取締役
ジャベル(株)代表取締役社長

2016年よりペット専門卸売業の最大手である当社子会社ジャベル(株)の代表取締役社長に就任し、ジャベル(株)の業績拡大・業界における地位向上の一翼を担う。2020年より当社取締役に就任。

9 岩崎 明 (いわさき あきら)
社外取締役

金融やシステム関連等の複数企業において、執行役員及びCIOを務めるなど経営全般及びシステム・IT技術に関する豊富な知識・経験を有し、当社の経営及びシステム部門に対しても客観的な視点で適切な業務執行に関する判断・指摘を行う。2020年より当社社外取締役に就任。

監査役

10 伊藤幹久 (いとう みきひさ)
常勤監査役

取締役常務執行役員九州支社長、営業副本部長、海外事業部長として営業及び管理全般を統括し、さらに子会社の管掌を担い、当社グループ全体を把握し業務全般に関する知見を有する。経営全般の監視と、一層の適正な監査の実現に貢献。

11 齊藤武敏 (さいとう たけとし)
常勤監査役

執行役員北関東甲信越支社長として営業及び管理全般を統括し、業務全般に関する知見を有する。経営全般の監視と、一層の適正な監査の実現に貢献。

12 平光 聡 (ひらみつ さとし)
社外監査役

公認会計士としての高い専門的な知識を有し、2012年より当社社外監査役として経営全般の監視と適正な監査の実現に貢献。

13 坂本倫子 (さかもと ともこ)
社外監査役

弁護士としての豊富な経験と企業法務に関する高い見識を活かし、独立の立場から当社の経営を監視・監査。2020年より当社社外監査役に就任。

執行役員

専務執行役員
仲川斗旨生 関西支社長

常務執行役員
大橋 豊 コスメ事業本部管掌
相原 成男 CSR本部長兼
人事本部長兼人事部長

滝口 育 北海道支社長
畑中 秀太 商品本部長
瓜生 善郎 経営戦略本部長
東風谷 誠一 首都圏支社長

上席執行役員
森島 義久 中部支社長

執行役員
今津 太 九州支社長
前川 博徳 ロジスティクス本部長

井崎 七郎 関西支社物流統括
山田 英幸 システム本部長
田中英博 事業開発本部海外事業部長
中川 幸喜 中国国支社長

経営ビジョン 達成へ向けて

あらたのガバナンスの役割とは

取締役会長

畑 中 伸 介



社外取締役

青 木 芳 久

石 井 秀 雄

岩 崎 明

ガバナンスの役割と体制強化への課題

畑中 当社は2020年8月に10年後の進むべき方向を示した「長期経営ビジョン2030」を策定しました。このビジョンを実現するためには、広い視野をもつとともに、多種多様な意見を経営に取り入れていくことが必要不可欠となります。

そして、そのために社外取締役の存在は重要であると考えています。

青木 畑中会長が2019年に執行役員を外れたことで、執行役と取締役を分別する流れも生まれ、ガバナンスが強化されていると思います。

また、会長は様々な意見に対して率直に耳を傾け、良いところはどんどん取り入れて会社を変えていこうとしていると感じます。

石井 そうですね。任意の指名・報酬委員会も設置しました。取締役会の実効性評価を行っています。そこで出た意見も積極的に吸い上げて、取締役会の運営に役立てるなど、異なる業界からの知見や意見を経営に反映してくれています。

岩崎 私は社外取締役に就任してからまだ日が浅いのですが、社外取締役の意見を会社に役立てていこうというあらたの姿勢に驚きました。私自身もあらたという会社を好きに

なって、その成長のためにガバナンス強化の仕組みを構築していきたいと思います。

社外取締役が事業戦略への理解を深めるために

青木 私は業績的にも経営的にも社外取締役は会社を発展させるために存在していると思っています。しかし、会社内部のことに精通していないと、なかなか会社にとってプラスになる意見は言えないものです。その点あらたは難しい案件がある場合には、事前説明を実施しています。取締役会では意見交換の機会を設けるなど、私たちが会社を知るための取り組みをしてくれていると思います。私自身もできる限り会社に出社し、役員や社員とコミュニケーションをとって会社の経営実態を把握するように努めています。

岩崎 私は取締役会で使用する資料は必ず事前に確認しているのですが、専門用語などで内容についてわかりづらいことがあった場合はメールで問い合わせることもあります。自身がIT技術畑の出身ということもあるのですが、情報を事前に共有できるさらなる仕組みづくりをした方がいいと感じていますね。

石井 指名・報酬委員会では、役員をはじめとした経営層

と社外取締役が面談をする機会が設けられています。これにより私たちは役員の方々の人柄や能力、そして会社の現状についても知ることができるのです。

畑中 今後もさらに社員と接していただく機会を増やしていきたいですね。これからは社内や業界内のコミュニティだけではリーダーシップを発揮し、企業を牽引することができる幹部を育成することはできません。社外の方々と経営について話すことができる場をつくることが幹部育成の必須条件になると思います。

意思決定機関における社外取締役の重要性

畑中 企業がますますボーダーレス化する中、経営幹部が広い知見を持つことは不可欠になってきています。

そのためにも社外取締役に社内の尺度とは違った視点で経営幹部と面談していただくことで、資質を見極めることができますし、幹部自身にも新しい気づきが生まれるでしょう。

青木 あらたの指名・報酬委員会ではおもしろい手法を取り入れていますね。

以前会長の発案で、幹部候補生が社員たちをどう評価しているかを知るといふ委員会が開かれたんです。私もそれ

取締役会長

畑 中 伸 介

社外取締役

石 井 秀 雄

社外取締役

岩 崎 明

社外取締役

青 木 芳 久



に参加し、彼らがどういう考えに基づいて社員を評価しているかを聞いたのですが、とてもわかりやすくおもしろい会合でした。特に興味深かったのは会長自身が議長を務め、評価の妥当性を率先して議論しているんですね。

私自身も新入社員研修やマネジメントクラス研修など幅広い層の社員研修で講師をさせていただいていますが、私の目から見ても、あらたは経営者育成に高い意識をもって取り組んでいることは評価できると思います。

石井 指名・報酬委員会での経営層や役員の評価には、我々社外の役員も関与しますが、それによって評価尺度の多様化が図られるのだらうと思います。人事評価の手法として他部署の人が評価をする360度評価というものがありますが、指名・報酬委員会ではそのようなことを行います。

また、あらたでは社員・経営層・役員等会社全体の“人”について、適正な評価を行い、それを通じて育成を図るという意識が近年非常に強くなってきており、これは大変良いことだと思っています。

岩崎 業種・業態が違う社外取締役が各委員会に出席することで、違った目線による意見も出るでしょう。その違った意見をうまくマージできれば、評価も含めプラスアルファを生み出すことができるのではないかと考えています。

あらたで開かれる各委員会では社外取締役が参加する機会が多いので、私自身は「期待されている」と感じ、身が引き締まる思いです。

企業価値向上のために次世代経営層に求めるもの

畑中 次世代経営層に求めるものというのは、見る角度によって様々な答えがあると思いますが、私は仕事ができることに加えて“人間力”が不可欠だと考えています。誠実さや経営にどれだけ真摯に取り組めるかといった本気度が非常に大切なのです。本気度があれば自身が発信するメッセージを社員に共鳴させることができるのではないかと考えています。

またこれからはITを十二分に熟知した上で、その仕組みづくりができる人間であることも重要な資質ではないでしょうか。

岩崎 そうですね。ITについてはシステム担当者と話を始めているところですよ。取り組むべきことはたくさんあると思っていますので、優先順位も含めて検討していきます。

石井 そのほかにも国際化なども重要でしょう。とはいってもの、IT、AI、国際化などについても関心を持ちながら、様々な人から意見を聞いて大局を判断し構想することができる人物がこれからの10年を見据えたときにリーダーとして求められると思います。

青木 いつ何が起きるかわからない混沌とした時代になってきました。これからは予期せぬ事象に対して俊敏に対応できる能力がさらに重要となってくるため、それを訓練する必要があると思います。



あらたにはコロナ禍が続く中で市場をすみやかに分析し、何をすべきなのかをいち早くキャッチして対応することができるとあります。その結果が当期の業績に表れているのではないのでしょうか。今後はさらに磨きをかけ、多様な適応力を醸成していくことが必要であると思います。

10年後のあらたの姿

畑中 私がコロナ禍の中で改めて認識したのは、「私たちは生活に密着した仕事をしている」ということです。どんなに時代や場所が変わろうとも、そこで暮らしている人々がいる限り、ニーズに沿った情報や商品を提供していくことに変わりはありません。もちろん少しずつ変化はしていくのですが、根元にあるものが不変である限りずっと存在し続ける業態だと確信しました。

青木 確かにそうですね。モノを消費者に届け、生活をサポートするという社会的ニーズは不変だと思います。だからこそ私はあらたが今後もさらに発展していく可能性があると感じているのです。これからの10年であらたがどう発展していくのか非常に楽しみです。

石井 今回の新型コロナウイルス感染症の流行によって、あらたは本当に生活に密着した社会的になくしてはならない存在であることを再認識しました。これから10年後に向けていかに成長していくか計画や戦略を立てていかなければ

なりません、その未来は明るいものであると感じています。

岩崎 「消費者にモノを届ける」ことに対して、あらたがどういう仕組みを提供できるのかを考えたとき、まだまだ新しいアイデアが生まれるのではないかと考えています。そういう意味でも、この業界、業態、そしてあらたには大きな伸びしろがあると思っています。

畑中 流通業界において当社が現状に留まっているわけにはいきません。ここからさらに進化させることができれば、10年後さらに成長し、利益面も確保できると確信していますが、それにはやはりガバナンスが重要です。

もともと合併会社であった当社が何を経営の基軸とするかというときに、もちろん経営理念や社是・社訓はありますが、一番わかりやすいのはガバナンスだったんですね。

青木 なるほど。確かにそうですね。

畑中 そのような経営環境の中で各々の分野で熟練した優秀な人材を得ることができる社外取締役制度というのは本当に良い制度だと思っています。

この社外取締役制度を活用することによって、これからの10年で会社のレベルをさらに上げていく決意で取り組んでまいります。社外取締役の皆様には様々なご協力をお願いすることになると思いますが、今後ともよろしくお願いいたします。



コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当社グループは、卸商社として流通経済の一翼を担い、旺盛なるフロンティア精神でことにあたり、常に和親協調・相互信頼・謙虚なるをもって身上とし、「世の中のお役に立ち続ける」ための努力を続けてゆかなければならないという経営理念のもと、積極的な事業を展開し、企業価値向上を図っています。

当社グループが考える企業価値の向上とは、継続的な事業活動を通じて業績の向上を図ることではありますが、その上でステークホルダーに対する様々な責任の遂行を行うことであるとと考えております。

特に企業としてはすべてのステークホルダーに対し会社の活動を適時に開示し、その経営の透明性を高めることが重要です。

また、企業活動を行う上で、業績の向上と同様に社会的責任（CSR）を果たすことも重要なことと認識しており、これら利害関係者による当社グループの経営監視機能は、取締役会及び監査役会と考えております。この考え方を踏まえ、取締役及び監査役の役割は企業の健全な持続的な成長を確保し、社会的信頼に応える良質な企業統治体制を確立することであるとと考えております。

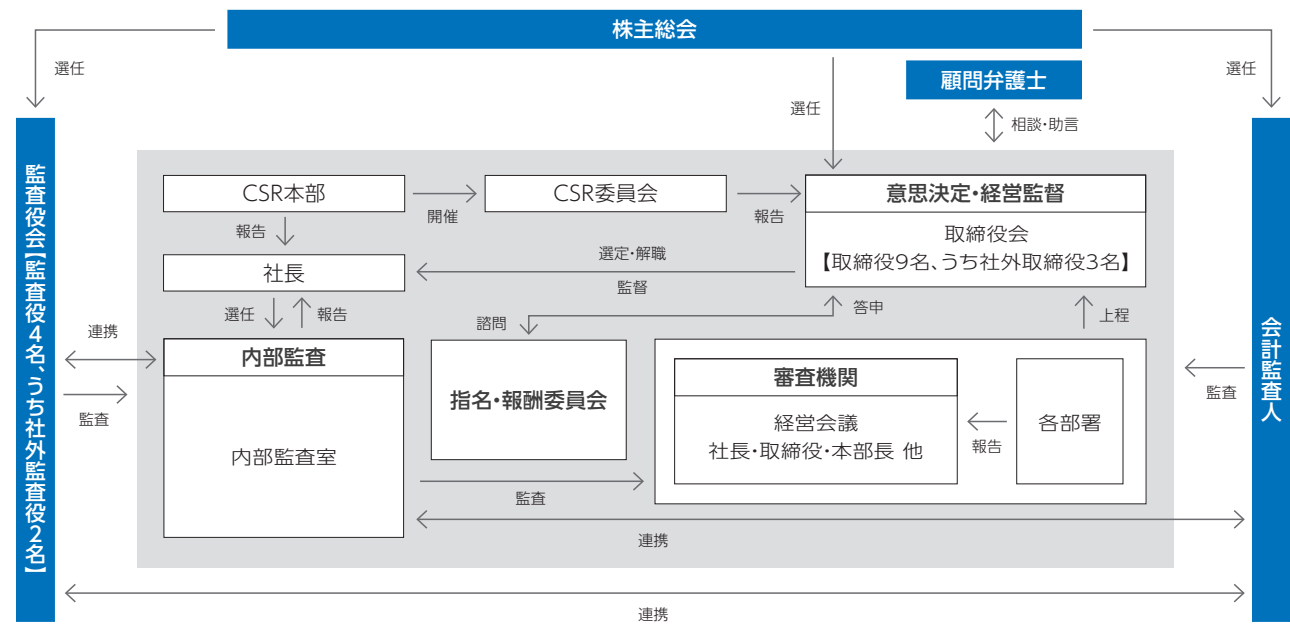
コーポレート・ガバナンス強化の変遷

	2016年6月総会	2017年6月総会	2018年6月総会	2019年6月総会	2020年6月総会
取締役	10名 (うち社外2名)	11名 (うち社外3名)	9名 (うち社外2名)	9名 (うち社外2名)	9名 (うち社外3名)
監査役	4名 (うち社外2名)	3名 (うち社外2名)	4名 (うち社外2名)	4名 (うち社外2名)	4名 (うち社外2名、1名女性)
機関設計アクション	コンプライアンス委員会	CSR委員会	CSR委員会及びCSR本部設置	CSR委員会及びCSR本部 指名・報酬委員会設置	次期経営者育成 幹部面談立案

主要な会議体について

	2020年3月期開催回数	総員	取締役	監査役	議長	
取締役会	12回	13名	9名 (うち社外2名)	4名 (うち社外2名)	取締役会長	
※このほか取締役会決議があったものとみなす書面決議が10回あります。						
	2020年3月期開催回数	総員	社外監査役	議長		
監査役会	12回	4名	2名	常勤監査役		
	2020年3月期開催回数	総員	社内取締役	社外取締役	社外監査役	議長
指名・報酬委員会	4回	5名	1名	2名	2名	取締役会長
	2020年3月期開催回数	総員	取締役等	監査役	議長	
CSR委員会	4回	16名	取締役6名 (うち社外2名) 執行役員等6名	4名 (うち社外2名)	代表取締役 社長執行役員	

コーポレート・ガバナンス体制図



取締役会の実効性評価について

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に、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、取締役会自身が全体の実効性について分析・評価を実施しております。その結果に基づき、取締役会で議論をし、改善項目を決定しております。

主な質問項目	
1 取締役会の運営	2 審議充実に向けて
●他社と比較して効率的な運営か（社外役員）	●経営判断を行うにあたり情報は十分か（複数回にわたる経営報告の後、審議すべき事項はないか）
●企業価値等を理解し、課題への評価を理解しているか	●メリハリをきかせた運営となっているか
●戦略に基づく適切な指標を提示しているか	●ポイントを絞った説明となっているか
●戦略の執行状況を効果的にモニタリングできているか	●会議において審議が十分尽くされているか
	●報告する議案の内容は適切か
改善事項	
改善例 1 審議に関する資料をまとめた審議シートを作成し、必要な情報を端的に説明することで、説明時間の短縮及び必要事項の漏れを改善	
改善例 2 過去に審議した内容のモニタリングを実施	
改善例 3 監査役と取締役会議長との定期面談を開催し、監査役の気づき事項を議案として上程	

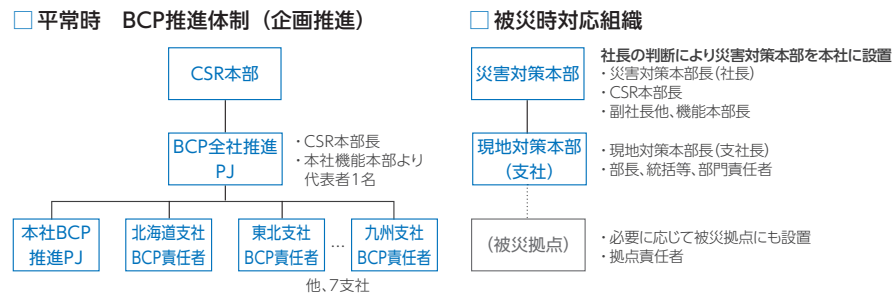
リスクマネジメント

当社は、企業価値の維持・向上と財務健全性を目的として、企業として事業を行う上での様々なリスクを把握し、特に当社の財務状況や社会的信頼に影響を与えるようなリスクについてはグループ全体で把握することに努めております。当社リスクとしては、毎月開催している経営会議において、本社・支社の業務遂行内容と業績の報告や目標達成状況の確認を行うと同時に、コンプライアンス状況のチェックを行い、不正やリスクの防止を行っております。

また、グループ全体のリスクについては、CSR本部や内部監査室がグループ各企業と連携を取ってリスク管理を行うとともに、当社取締役・監査役がグループ会社の取締役・監査役を兼務し、取締役会などにおいて情報を収集しております。さらに、有事が発生した場合には、代表取締役を長とする対策本部を立ち上げ、事実関係の調査を行い、当社取締役会や監査役会への報告・審議を適時・適切に行う体制を整備しております。

事業継続計画（BCP）

地震や台風などの自然災害、その他の甚大な被害をもたらす危機が発生した場合、人命の安全と卸商社としての社会的使命を果たすため、事業継続計画（BCP）を策定しております。



2020年の活動

これまでのBCPは、地震を対象とした対策が中心となっておりましたが、2019年の大規模な風水害や、2020年の新型コロナウイルス感染症の流行による危機においても事業を継続するために、BCP全社推進プロジェクトを中心として、様々な危機発生時を想定した計画の再構成を常に行っております。

台風・水害への対応

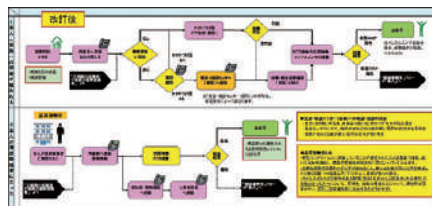
- ハザードマップ確認により全センター・オフィスの被災リスクを評価
- 被災リスク評価に基づき、行動対策や備蓄品を準備
- あらた防災の日（当社防災活動）にて、被災時対応の検討



本社 備蓄倉庫、備蓄品

パンデミックへの対応

- 対策本部を設置し、全拠点に予防対策の徹底を指示
- 感染予防行動基準及び感染者発生時の対応行動を策定
- 対応品の設置及び備蓄指示（体温計、マスク、手指消毒アルコール、ビニール手袋、フェイスシールド、防護服等）
- 1日2回の検温指示、手指消毒アルコールの設置、来訪者記録管理
- 3密を避けるための職場環境改善
- 感染リスクを避けるために時差出勤、テレワーク、Web会議の推進、会合の自粛



新型コロナウイルス感染予防・拡大防止行動基準 行動フロー

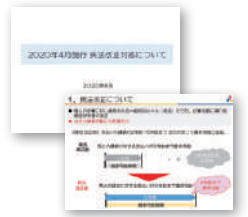
コンプライアンス

当社はコンプライアンスについて、「あらた企業行動指針」の中で、法令遵守に対する姿勢を提示し、グループ全体でのコンプライアンス強化に努めております。法令遵守の体制として、2020年4月には法務部門を部へ昇格し「法務部」とし、全社的な法務窓口としてコンプライアンス研修の実施や契約書チェック、業法に関する相談などを通じ組織横断的

な活動によるコンプライアンス意識向上を推進しております。また、コンプライアンスに関する通報制度として社内にホットラインを、社外にコンプライアンスカウンターを設置し、組織的または個人的な法令違反行為の相談・通報による不正行為の早期発見と是正を図り、コンプライアンス経営の強化を図っております。

法務部による法改正の全社教育

2017年の「法務広報管理部」の設置以降、事業活動に関連する法令を遵守するための社内講習を、法務部を中心に実施しています。2020年は新型コロナウイルスの影響もあり、集合での研修実施が難しい状況でしたが、2020年4月の民法改正対応について音声付きの説明資料をオンラインで公開。全社員が視聴し、積極的な啓蒙を図っています。



IR活動

当社は、国内外の株主、機関投資家、証券アナリスト、個人投資家の皆様をはじめとする市場参加者に対し、当社への理解を促進すること、さらに市場参加者との長期的な信頼関係構築に向けた各種取り組みを通じて、適切な評価を獲得することを目指しております。経営戦略や財務状況などに関する情報を、適時・適切に開示するとともに、積極

的なIR活動を行っております。

2020年は新型コロナウイルスの影響で、機関投資家の皆様との面談は電話会議・Webミーティングを中心に実施しております。個人投資家の皆様へはオンラインでのセミナーで、様々な情報を発信しております。

2020年 個人投資家向けオンラインセミナー

代表取締役副社長執行役員の鈴木洋一が登壇し、「わかりやすく、楽しいセミナー」をモットーに、様々なオンラインセミナーで講演しております。セミナー中にいただいた主な質問について、回答とともにご紹介いたします。

ラジオNIKKEI・プロネクサス共催（7月11日）



Q コロナの影響で、輸入リスクや品質等の面から国内生産の商品が求められていると思います。比較的価格が高くなりますが、取扱いについてどのような方針ですか？

A 当社が商品選定にあたって最も重要視するのは「品質」、次に「安定的に供給可能か」、最後に「価格」です。生活必需品を扱う卸という社会的使命の観点で総合的に判断しております。

ログミーファイナンス（8月30日）



Q 株主優待について、現在はQUOカードですが、自社PB製品などは検討していますか？

A 様々なご意見をいただいております商品も検討いたしましたが、現状は、性別・年代問わずお使いいただけるということでQUOカードとしており、ご好評いただいております。

SMBC日興証券・日興アイ・アール共催（9月12日）



Q 物流センターへのロボット等の導入計画を教えてください。

A 安定的に商品をお届けするために、物流センターの自動化は必須です。中期経営計画3年間の中で物流センター及び物流機器について投資を実施してまいります。