

あらたのCSR

III あらたCSR基本方針「強く、正しく、楽しい」

私たちは、「世の中のお役に立ち続ける」という経営理念に基づき、社会とともに持続的な成長・発展を目指しています。私たちの成すべきは、すべてのステークホルダーとの信頼関係により**強い基盤**を構築し、サプライチェーン全体の環境・効率化を**正しい姿勢**で進め、皆様の暮らしをより豊かに、**楽しくする事業戦略**を実現することで私たち社員も働く楽しみを享受する。このような事業活動そのものをCSRと捉え、持続的な企業価値向上に繋げてまいります。



III あらたのありたい姿

01

社員にとって働き甲斐のある会社

02

サプライチェーンに好循環を生む会社

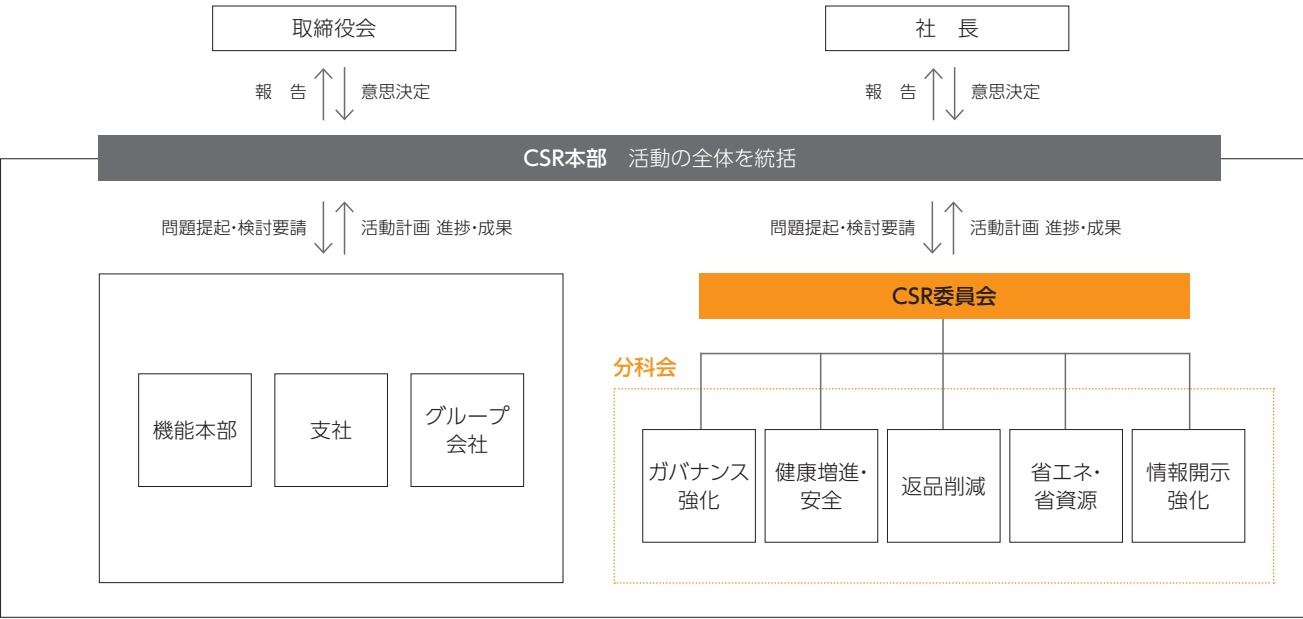
03

消費者に豊かで快適な生活を届け続ける会社

04

地球環境に配慮した事業を行う会社

III CSR活動推進体制図



III 長期経営ビジョン2030におけるCSR活動

あらたCSR基本方針に基づき、長期経営ビジョン2030における「社会的価値創出」に向けたCSR活動を実施し、社会課題の解決、SDGsの目標達成に貢献します。各活動や数値についても統合報告書やコーポレートサイトで定期的に開示いたします。



地域社会	環境	人材
すべての人に豊かで快適な生活を届ける	サプライチェーンの好循環を生み環境に貢献する	社員にとって働き甲斐のある会社となる
地域社会貢献活動推進に向けた制度拡充	返品削減・3R活動・事業活動省エネ化	多様な働き方の推進に向けた制度改革
3 すべての人に健康と福祉を 11 住み続けられるまちづくりを	7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに 8 働きがいも、経済成長も 12 つくもの責任 13 気候変動に具体的な対策を	5 ジェンダー平等を促進しよう 8 働きがいも、経済成長も 10 人や国の不平等をなくそう

地域社会 ▶ すべての人に豊かで快適な生活を届ける

当社は全国に多くの拠点を有しており、地域の皆様と常日ごろから共存関係を構築し、助けあう体制を構築したいと考え、地域活動への積極的参加により地域との繋がりが強化を図りたいと考えております。これまで地域単位などで、地域のボランティア活動や文化活動等に参加してまいりましたが、今後は会社全体の方針を定め、計画的な取り組みとすることで、より積極的に地域社会へ貢献してまいります。

「公益財団法人そらぷちキッズキャンプ」への支援を開始

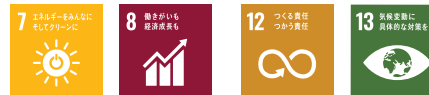
そらぷちキッズキャンプとは？
2004年から実施されている、病気と闘う子どもたちとそのご家族に、自然の中でかけがえのない思い出を一緒に作ってもらうことを目的としたキャンプ。北海道の滝川市に医療看護サポート体制が整った自然体験施設を完備。



長期経営ビジョンのメッセージである「夢をかなえる。暮らしを変える。」という想いから、難病の子どもたちの「夢をかなえる」活動に賛同し、2020年7月より継続的な支援を決定しました。

持続的に成長・発展するために

環境 ▶ サプライチェーンの好循環を生み環境に貢献する



現在の地球環境における、異常気象による自然災害は当事業活動においても無視できない重要な課題となっています。

中間流通業として事業活動を通じ、サプライチェーン全体の好循環を生むことで、気候変動への具体的な対策としてのCO₂削減に繋がる取り組みを継続的に行之、環境へ貢献してまいります。



当社は、環境省と小売業様・メーカー様を繋ぐ役割を担い、3R（リデュース：省資源、リユース：再利用、リサイクル：資源の再生利用）の理解と共感を広げていく「Re - style パートナー企業」として、「選ぼう!3Rキャンペーン」を毎年実施しています。

4回目となる2020年10月スタートのキャンペーンは、過去最大規模となっており、環境に配慮した商品の拡売はもちろんのこと、消費者の皆様の環境配慮への啓蒙活動としても貢献しています。



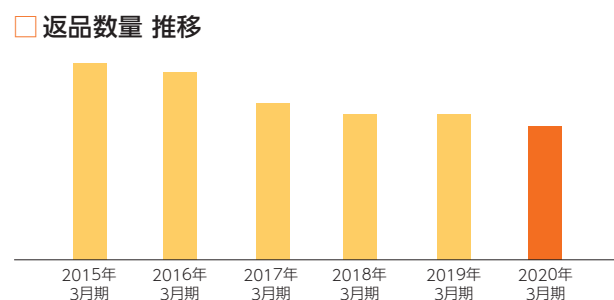
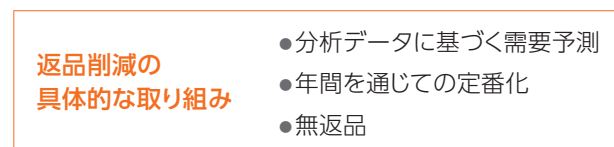
□ 選ぼう! 3Rキャンペーン 参加店舗数	2017年	約1,100店舗
	2018年	約4,700店舗
	2019年	約6,800店舗
	2020年	約12,000店舗



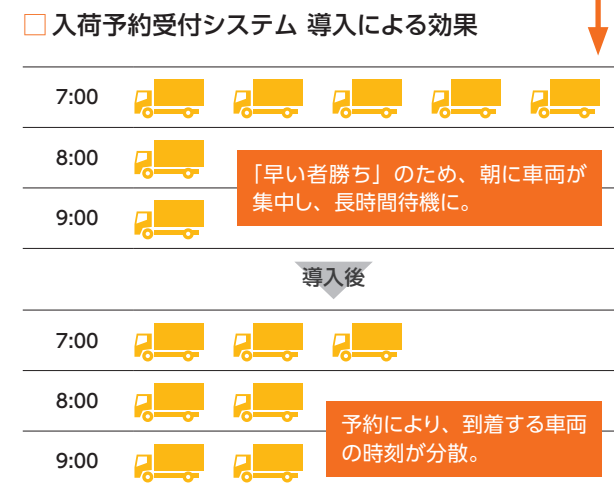
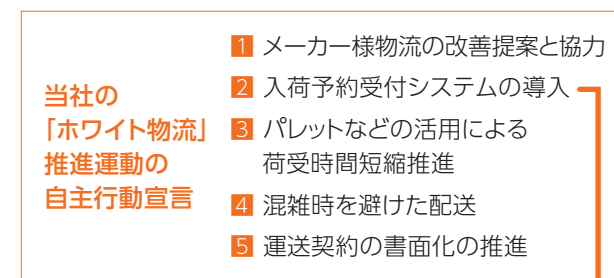
日用品業界は、新製品と既存品の入れ替えや、季節ごとの商品の入れ替え頻度が高く、返品が発生しやすい業界であると言えます。当社は、返品ソーター（上記写真）などの物流機器を活用し、返品作業の効率化に努めているものの、返品に伴う商品の撤去や返送という一連の作業は、卸だけでなく小売業様、メーカー様にとっても手間やコストがかかることに加え、配送や廃棄に伴う環境への負荷というデメリットもあります。

当社は中間流通業として、小売業様やメーカー様と連携し、需要予測に基づく適切な納品計画の立案や結果検証、メンテナンスを実施することで、サプライチェーン全体の返品削減に貢献しています。

CSR委員会の分科会として、全支社の返品数量を月次で管理し、年間の数量を、前年比200万個削減することを目標に継続的に活動しています。



当社は2019年7月に「ホワイト物流」推進運動の自主行動宣言を発表し、深刻化が続くトラック運転手不足やトラック運転手の就業環境改善に対応し、国民生活や産業活動に必要な物流を安定的に確保し、経済の成長に寄与することと同時に、物流の効率化による環境への貢献にも取り組んでいます。

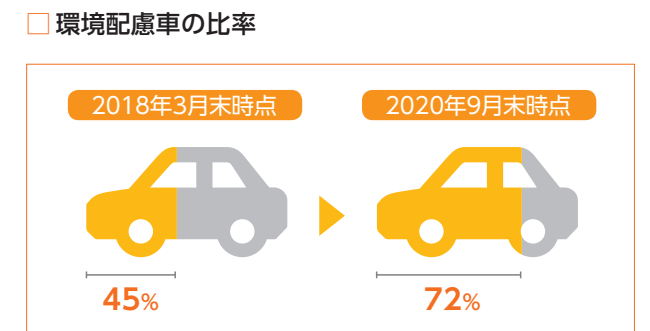


車両の待機時間削減による排気ガス削減に繋がるだけでなく、トラック運転手の就業環境改善、さらには予約に応じて作業人員を調整することも可能になり、効率化へ貢献。



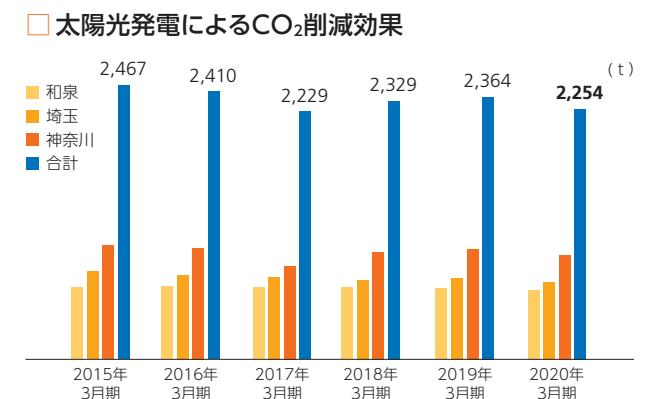
社用車を環境配慮車へ切り替え

2018年より、約700台ある社用車を計画的にハイブリッドカーなどの環境配慮車へ順次切り替えています。その活動により、ガソリン消費量の低減、排気ガス削減に貢献しています。



太陽光発電の実施

現在、3か所の物流センター屋上に太陽光発電パネルを設置しており、自然エネルギー創出によるCO₂削減に貢献しています。



持続的に成長・発展するために

人 材

社員にとって働き甲斐のある会社となる

当社は社員を、目標を共有して協働するパートナーと考え、社員の個々の成長なくして、会社としての成長はないという考え方のもと、様々な考えや価値観、それぞれの立場を尊重し、相互に意見を交わし、より良い環境を作ることが重要視しています。

検討を進めている事例

働き方改革の推進

- 在宅勤務、時差出勤の制度化
- 新しい勤務制度の導入
- オフィスのあり方見直し

デジタル化推進

- テレワーク環境の強化
- Web会議システムの拡充
- ペーパーレス化、ワークフロー化の推進
- 電子契約

ダイバーシティの推進

今後企業が成長するために、国籍・性別・年齢など、区別なく多様な人材を登用することが重要であります。また、人口減少による人手不足が進む環境下において、多様な人材が長期間働ける環境を整えることが、企業にとっても重要なテーマになります。そのために、制度や仕組みの構築が求められています。

当社の課題は、女性管理職比率が低いことであり、各種

人事関連 基本データ			
(すべて単体、嘱託・パート社員を除く)			
		2019年	2020年
従業員数（人）	男性	1,576	1,598
	女性	485	514
新入社員採用数（人）	男性	17	10
	女性	20	11
平均勤続年数（年）	男性	19.6	19.7
	女性	13.6	13.3
女性役員の数（人）		0	1
管理職に占める女性の割合（％）		3.6	3.9
総合職に占める女性の割合（％）		20.4	22.5
外国人雇用数（人）*		9	52
障がい者数（人）		139	145

※2020年は外国人技能実習生を含む

コロナ禍を契機として、社員の健康・安全を守りながらも、生活必需品をお届けする社会的使命の重要性を再認識したことを受け、社員が働き甲斐をもって長く働き続けることができる企業となるべく、抜本的な働き方の見直しや、多様な働き方を実現する仕組みづくりを推進しています。

社員のライフステージを支え、ワークライフバランスの向上を図り、長く働き続けられるための制度を設けています。

ロング休暇制度（連続5日間）	時間単位での有休取得制度
産前産後休暇 育児休業制度	育児短時間勤務制度 (小学校3年生終了まで)
介護休業制度	子の看護休暇 介護休暇制度
病気・ケガ休職制度	ジョブリターン (再雇用) 制度
がん検診受診費用 無料制度	インフルエンザ予防接種費用 無料制度

制度や仕組みの構築により、すべての社員が働きやすい職場環境を実現することで、その成果の一つとして、女性管理職比率の向上に繋がると考えています。

また、高齢者や障がい者、外国人の雇用についても積極的に進め、多様な人材が長期間働くことにより会社の成長・企業価値向上に繋げてまいります。

制度利用状況		
(すべて単体、嘱託・パート社員を除く)		
	2019年	2020年
有給休暇取得率（％）	43	55
育児休業取得者数（人）	28	37
時短勤務者数（人）	49	52
子の看護休暇取得者数（人）	85	105
介護休暇取得者数（人）	11	36

次世代育成

あらたの次世代育成は、働きやすい職場環境を構築することにより、社員全員が意欲を持って働くことを基本と考えます。その実現のために、中期経営計画におけるCSR方針の一つに「社員にとって働き甲斐のある会社となる」を掲げ推進しています。

次世代を担う社員育成と同時に次世代経営層の育成も会社にとっては重要な課題です。
当社は2年前に指名・報酬委員会を立ち上げ、後継者育成をどのように進めるべきか検討を重ねてまいりました。

あらた次世代経営層 育成プロセス

次世代後継者候補

経営幹部の目標・考え・業務遂行の把握

経営幹部の資質

指名・報酬委員会で決定した職位以上の経営幹部を対象として指名・報酬委員会で育成を検討する。

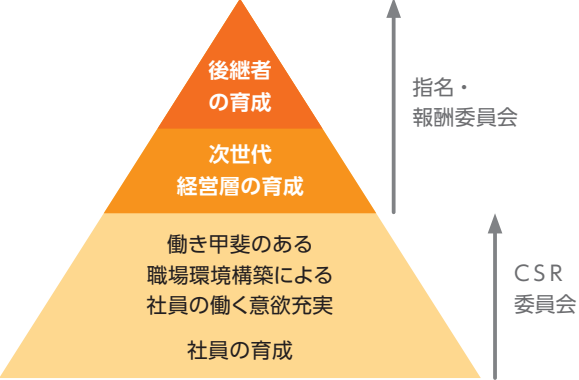
現在の経営幹部がどのような目標や考えの下、どのような手法で業務を遂行しているか、社外取締役の視点から確認し評価するために、全社的視点と自部門的視点について次期目標を立てるとともに、その目標に対する自己評価を実施。

社外取締役が考えたテーマに沿って、経営幹部のグループで討議を実施。積極性や論理性などを指名・報酬委員会メンバーで評価し、経営幹部としての資質の評価プランを設計。討議を踏まえたフィードバックも検討し、育成に繋げる。

以上のプランを基本とし、今後も各種施策を指名・報酬委員会として立案し、実施することであらたの発展を担う次の経営層育成を図ります。

育成プランの実施

2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
次世代後継者候補となる経営幹部指名	後継者育成プランの立案・検証	グループ討議の実施
経営幹部の来期目標設定	経営幹部の目標に対する自己評価 来期目標設定	経営幹部の目標に対する自己評価 来期目標設定



持続的に成長・発展するために

女性管理職が 特別ではない 風土づくりへ

社外監査役

坂本 倫子

&

女性社員

長期経営ビジョンに基づくCSR活動において
目標の一つにも掲げている女性管理職比率の向上。
目標実現へ向けての現在地や課題について、
管理職として活躍する女性社員、
当社で初めての女性役員となった坂本倫子社外監査役も交えて
対談を行いました。

(進行：管理本部広報・IR・管理部 塚原由実)

女性の感性が活かされている職場

塚原 はじめに新任の坂本監査役に当社についてより知っていただくため、社員の皆さんにお伺いします。日々の業務で「自分の“女性ならではの感性”が活かされているな」と感じることはありますか。

下村 会社としてコスメ事業強化のため、2019年にコスメ事業本部が設立され、数多くのコスメ関連商品を取り扱っています。コスメについては、普段から使用している女性にしかわからないことがたくさんあります。

EC事業部では毎週のミーティングで、コスメのトレンドを共有する時間を設けています。そこでは男性の営業担当者にスキンケアやメイクアップなど、実際の使い方をレクチャーし、営業活動に活かしてもらう試みを行っています。

また、コスメだけでなく日用品についても女性が購買決定権を持っているケースが多いので、営業部門において女

性の感性はとても重要だと思います。

塚原 マネジメント面ではどうですか？ 女性の感性は活かされているでしょうか。

岩下 十数年前に「2020年に女性管理職30%」の目標を政府が掲げ、2013年頃より当社でもその機運が高まりました。私が管理職になったのも丁度その頃でした。リーダーになった当時は当社も女性管理職が少なく、ロールモデルもいなかったので、プレッシャーが大きかったことを覚えています。

現在はマネジメントで苦労している面もありますが、幹部と一般社員との間に立って調整や配慮を行うことは、女性の方が向いているのかもしれないと感じています。

下村 そうですね。もちろん組織ですから上司と部下の関係があるのですが、女性はその中でうまく提言できる能力に長けている気がします。

岩下 会社の課題など自分が感じたことは率直に幹部に伝えていき、私の話に真摯に耳を傾けてもらえるのはありがたい環境だと思います。

あらたの人事制度の現状

塚原 当社には女性の管理職が少ないのはもちろん、勤続年数が男性に比べて短くその差が大きいという現状があります。

皆さんはあらたが女性が長く働ける企業となるためには何が必要だと思いますか。

大谷 子どもが小学3年生までは時短勤務が認められているなど充実した制度はあるものの、産休・育休、時短勤務を取得した社員をフォローする側の社員のケアやそのための制度を整備する体制も必要だと感じます。それによってさらに制度を活用しやすくなり、結果的に女性が長く働ける環境になるのではないのでしょうか。

岩下 私が所属する部署は、ほぼ女性で構成されていることもあって、産休・育休を終えた後も休職前の部署に復職できる体制を構築できればと思っています。このような考え



社外監査役
坂本 倫子

EC事業部
チームリーダー
下村 理菜子

広報・IR・管理部
塚原 由実

法務部
マネージャー
大谷 明子

商品部商品企画課
マネージャー
岩下 広美

社外監査役・ 女性社員座談会



社外監査役
坂本 倫子

岩田合同法律事務所パートナー弁護士
2020年6月当社社外監査役に就任。



広報・IR・管理部
塚原由実

IR担当。統合報告書制作、投資家対応
など。



EC事業部チームリーダー
下村理菜子

営業としてEコマース企業を担当。
2019年にチームリーダー昇格。



商品部商品企画課マネージャー
岩下 広美

商品調達部門全般を統括。2009年チー
ムリーダー、2013年マネージャー昇格。



法務部マネージャー
大谷 明子

企業法務全般。契約書、訴訟対応など。
2016年中途入社、2020年マネージャー昇格。

方がマネジメント層全体で共有できればいいのですが。

下村 女性だけでなく男性の育休制度も整備されています。しかし、首都圏では少しずつ利用者が出てきているものの、それ以外の地域ではまだ活用されていないのが現状です。制度の認知度や制度活用への意識にも首都圏とほかの地域とではギャップがあるのかもしれない。

塚原 制度の充実化と並行してその制度を利用しやすくするための組織づくりや、利用したい人への情報提供が必要ということですね。

大谷 育児だけでなく、親族の看護や介護、そして自分自身の疾病などは、性別問わずどんな人でも起こり得ることで

す。今回の新型コロナウイルス感染症の流行によって、当社グループでも在宅勤務制度が整備されました。難しいと思っていた在宅勤務も可能になり、働き方の選択肢が増えたことは大きな進歩だと感じます。

管理職として感じること

塚原 管理職に就く前と後では、自身の想いと現実にギャップはありましたか？

岩下 自身の部署だけでなく、会社としてどうすればいいのかという視点が必要になりました。視野を広く持ち、全体最適で物事を測らなければならないことがどんどん出てきたように感じます。

下村 営業部門では自分の裁量で決められることが多いように感じます。管理職となったことでゴーサインを出すタイミングなどは融通が利くようになったかもしれません。

坂本 私は現在、主に企業法務を行っている法律事務所に所属しているのですが、そこでは役員のような立場にありません。責任を背負いながら、自らの裁量で仕事を進めていかなければなりませんが、所内全体を俯瞰で見渡し、どうすればもっと良くなるかを考え、判断し、行動することはやりがいに繋がっています。

岩下 世間一般として、男性は定年まで勤めることを想定する方が多く、昇進はキャリアプランの通過点と捉えているかもしれません。一方で女性が管理職に就こうとするときには、産休・育休によるブランクや、家庭との両立など様々な課題があり、より覚悟を持って管理職になる方が多いと思います。

塚原 そうですね。今後は女性がためらうことなく管理職へチャレンジできる環境の整備がさらに必要になるのかなと感じます。

大谷 現在は社外役員の数は圧倒的に男性が多いイメージがあるのですが、坂本監査役は女性という立場で社外役員になったとき、気持ちの中で何か葛藤したところなどありましたか？

坂本 社外役員としては弁護士の知見という明確な役割を期待されていますので、そこにはあまり葛藤はありませんでした。実は所属している法律事務所でマネジメントをしている女性は私一人だけなのですが、こちらの方が葛藤という

か、男女の考え方の違いを感じます。

皆さんが感じているのと同様に、本当はロールモデルがいた方がいいですね。ロールモデルがいることで将来像を見ることができ、安心して長く働けると思います。

塚原 本社には様々な機能別本部があるので、今日お集まりの皆さんをはじめ、現在の女性管理職の方々がロールモデルとして活躍されることで、女性の管理職がさらに増え、女性社員の働き方の選択肢も増え、「女性管理職は特別な存在ではない」という企業風土の醸成に繋がっていくのではないのでしょうか。

女性の活躍をサポートする評価制度

塚原 人事評価制度についてはどう思いますか？

岩下 評価については、人事本部主導で支社・部署間の評価基準の差を是正する取り組みが進んでいます。

塚原 人事評価が改善されて、明確になるのはいいことですね。

坂本 評価に不公平感を感じて退職してしまうケースも多くありますから。

女性や男性、管理職と一般社員に関わらず、評価に公平感があるというのはとても重要なことだと思います。

岩下 正しく評価されれば、やはりモチベーションも上がりますしね。頑張っている人が報われる評価制度であってほしいです。

坂本 評価は給与に影響するわけですから、女性ならではのチカラを適正に評価し、女性の活躍をサポートできる組織になってほしいですね。

今後期待したい変化とは

塚原 今後どのような変化を会社に期待したいですか？

大谷 ダイバーシティという考え方が当たり前になってほしいと思います。会社と社員が多様性を認め合うために、組織の仕組みを変えていく議論を活発化させてほしいですね。

会社には男性だけでなく女性もいる、介護をしている人や子育てをしている人もいる、そういう中で多種多様な働き方を認めていかないと会社の成長は難しいのではないのでしょうか。

岩下 そうですね。そしてダイバーシティの考え方を醸成するために全管理職の意識変革が必要で、手段の一つとして研修制度の拡充などがあると思います。

そのほかにもオンラインシステムが充実している今なら、トップのメッセージを全国の社員がタイムリーに受け取る機会なども考えられるのではないのでしょうか。

坂本 私は役員として、ここで議論された声を経営陣に伝える役割があると考えています。そして今後も引き続き女性活躍に関する経営課題に取り組んでいきます。

また定期的に皆さんの声を抽出できるような場を設けていきたいですね。