

ステークホルダー エンゲージメント

当社は、持続的な成長による企業価値向上を図るべく、ステークホルダーの皆様との対話を積極的に実施しております。様々な手段を通じて各ステークホルダーへ事業活動に関する情報を提供し、またステークホルダーからは当社に対する意見をいただき、その情報を経営陣にフィードバックすることで当社の課題について認識し、より良い事業運営や情報開示に努めております。

株主・投資家

- 株主総会(リアル開催ライブ配信のハイブリッド開催)
- 決算説明資料、動画、ファクトブック配信
- 個別取材対応(年40〜80回程度)
- 統合報告書
- コーポレートサイトでのIR情報発信
- 個人投資家向けIRセミナー
- 株主判明調査に基づくSR活動(海外・国内機関投資家 議決権行使担当者との対話)
- 英文開示(サイト・短信・決算説明資料・統合報告書)
- シェアードリサーチ社のアナリストレポート

株主総会・決算説明 動画配信

より多くの株主・投資家の皆様への情報提供を目的として、動画配信を実施。書き起こしも発信。



個人投資家向けIR

オンラインIR、ラジオ、日本全国でのリアル開催など様々な個人投資家向けIRセミナーに登壇。



英文開示

海外機関投資家への開示充実化に向けた日本語版と同等の英文サイトを公開。2022年3月期より、短信・決算説明資料も英文で公開。



SR活動

継続的な株主判明調査により、保有上位の機関投資家に対し、ESG中心の対話を目的にSR活動を実施。



お取引先様

- 各種契約書の締結
- 商品説明会の開催
- 展示会による情報提供
- 市場情報や商品情報の提供
- 社外報「あらたマンスリー」



社員

- 月1回 経営層からのメッセージライブ配信
- 長期経営ビジョン2030 説明会 動画配信
- 社内報「あらたん」
- 社員意識調査
- 内部通報システム、コンプライアンスカウンター
- 各種研修・教育制度、Eラーニング
- 資格取得奨励制度

地域社会

- 自治体との災害時等の連携協定
- 社会貢献活動
- 物品の寄付
- 職業体験の受け入れ
- 地域の催事への参加



地球環境

- 脱炭素に向けた取り組み
- 環境に関する情報開示
- 環境省との3Rの取り組み
- 返品削減による廃棄物削減



ESG基本方針「強く・正しく・楽しい」

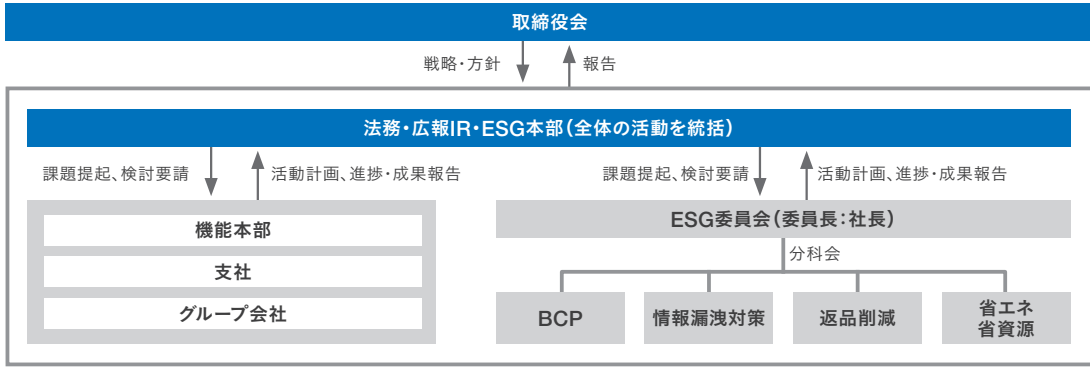


私たちは、「世の中のお役に立ち続ける」という経営理念に基づき、社会とともに持続的な成長・発展を目指しています。すべてのステークホルダーとの信頼関係により強い基盤を構築し、サプライチェーン全体の環境・効率化を正しい姿勢で進め、皆様の暮らしをより豊かに、楽しくする事業戦略を実現することで私たち社員も働く楽しみを享受する。このような事業活動を通じて持続的な企業価値向上に繋げてまいります。

ESG重要課題(マテリアリティ)

重要課題	ありたい姿	主な施策	達成事項または目標
環境 気候変動への対応 循環型社会の実現 省エネ・省資源	サプライチェーンの好循環を生み 環境に貢献する	● 効率化等によるCO ₂ 削減 ● 返品削減 ● 3R活動 ● エネルギー資源使用量の削減	● CO ₂ 排出量 50%削減(2030年目標) ● 3Rキャンペーン参加小売業 19,000店舗(2022年)
人財 人権尊重 ダイバーシティ推進 人材育成・研修	社員にとって働き甲斐の ある会社となる	● 多様な働き方実現に向けた制度拡充 ● 社員意識調査の実施 ● 研修・育成制度の拡充 ● 資格取得奨励	● 女性管理職比率4.5%(2026年目標) ● 給与水準UP ● 育児・介護制度の拡充
地域社会 BCP 地域密着の社会貢献	すべての人に快適な 生活を届ける	● BCP活動 ● 各拠点での社会貢献活動 ● 地域との物資供給協定締結	● BCP代替物流網の構築 ● サプライチェーン全体での強固な流通・物流網の構築
ガバナンス コーポレート・ガバナンス コンプライアンス リスクマネジメント	持続的な成長を支える 強固なガバナンス体制を 構築する	● 監査等委員会設置会社への移行 ● 取締役会の改革 ● コンプライアンス遵守に向けた各種施策 ● 情報漏洩対策	● 指名・報酬委員会における活動 ● ビジネス法務、コンプライアンス研修の実施

推進体制



Environment

環境 | サプライチェーンの好循環を生み環境に貢献する

当社は、サプライチェーンの中間にある機能を活かした好循環を生み出す取り組みにより、環境保全に貢献しております。その中でも「気候変動への対応」、「循環型社会の実現」を重要課題と位置付け、各種施策を推進しております。



気候変動への対応

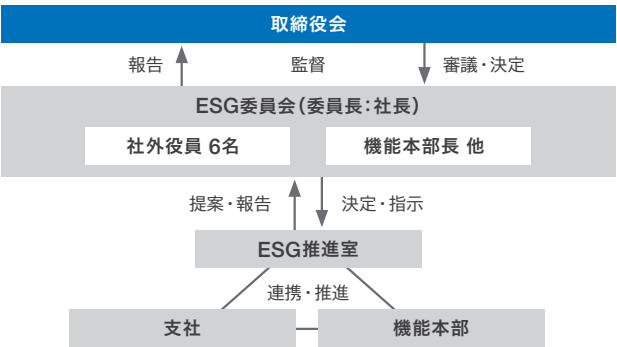
TCFD提言に基づく情報開示

当社は、気候変動に関するリスクを重要な課題と捉え、CO₂排出量の削減や、サプライチェーン全体の好循環を生む活動により地球環境の保全と経済活動の両立を図り、持続可能な社会の実現に貢献していくことを目指しております。気候変動に関するリスク・機会の特定および対応が経営上の重要課題であるという認識のもと、TCFD提言に沿った分析を行い、有価証券報告書上で同提言の枠組みに沿った情報開示を実施

しております。今後も開示情報を充実させることで、ステークホルダーの皆様への説明責任を果たしてまいります。



2022年6月、TCFD提言へ賛同するとともに、賛同企業や金融機関などにより構成される「TCFDコンソーシアム」に参画。



各役割

取締役会
ESG委員会より報告を受けるとともに、審議・決定を行い、ESG委員会の監督を行う。
ESG委員会
ESG関連の方針・計画の策定、重要事項の決定を行う。 開催：年4回 出席者：代表取締役社長を委員長とし、社外取締役・各機能本部長が出席
ESG推進室
ESG委員会の事務局として、委員会の運営とともに、承認事項についての取り組みを推進。

ガバナンス

当社では、ESGを推進する専門部門としてESG推進室と、社外役員全員を委員に含むESG委員会を設置しております。ESG委員会は、代表取締役社長執行役員を委員長として年4回開催し、気候変動対策をはじめとするESG活動における数値目標の設定や、その達成状況の管理、推進に向けた施策の審議・決定を行っております。取締役会は、ESG委員会で重要と判断された案件について報告を受け、必要に応じて審議・決定を行うことで、サプライチェーン全体を監督しております。

2023年3月期 ESG委員会議題

6月	① 年間のESG活動計画; KPI設定等 ② TCFD対応; CO ₂ 排出量および削減計画 ③ 女性活躍推進 ④ 地域社会貢献 ⑤ BCP
9月	① 人権方針の策定 ② 健康経営に向けた検討 ③ 働き方見直しPJ ④ BCP 21期防災の日 ⑤ TCFD開示 ⑥ 社外との情報共有状況
12月	① 人権方針公開、人権デュー・デリジェンスについて ② ESG / サステナビリティ次期中計・長期ビジョンについて ③ 人的資本開示 ④ TCFD充実化・CDP回答に向けた検討
3月	① 2026年までのESGにおける注力課題 / ESG中計2026 ② ハラスメント研修報告 ③ 来期 ESG委員会の体勢

戦略

異なるシナリオ下(下表参照)における、将来の気候関連リスク・機会の財務影響および事業インパクトを把握するとともに、当社戦略のレジリエンスを評価することを目的としてシナリオ分析を実施しております。

参照シナリオ

区分	シナリオの概要	主な参照シナリオ
1.5℃/2℃未満シナリオ	脱炭素社会の実現へ向けた政策・規制が実施され、世界全体の産業革命前からの気温上昇幅を2℃未満に抑えられるシナリオ。移行リスクは高いが、物理的リスクは4℃シナリオと比較すると低く抑えられる。	● IEA World Energy Outlook 2022. Sustainable Development Scenario ● IPCC RCP2.6
4℃シナリオ	新たな政策・規制は導入されず、世界のエネルギー起源CO ₂ 排出量は継続的に増加するシナリオ。1.5℃/2℃未満シナリオと比べ、移行リスクは低いが物理的リスクは高くなる。	● IEA World Energy Outlook 2022. Started Policies Scenario ● IPCC RCP8.5

リスクおよび機会

気候変動の影響は、当社にとって事業・戦略・財務への大きなリスクとなる一方で、消費者ニーズの変化によるメーカー様・小売業様含めたサプライチェーン全体の課題に対し、卸商社としての機能を活用することで「機会」にもなり得ます。

下記は、現時点で当社における影響度が高いと考えられるリスクと機会であり、今後も定期的にシナリオ分析を実施し、リスク・機会の見直しを行う予定であります。

区分	タイプ	影響度		内容	発現時期
		1.5℃/2℃	4℃		
移行リスク	政策・規制	中	小	炭素税、排出量取引等の導入によるコスト増加	短～中期
	技術	大	中	脱炭素に対応した設備導入に伴う投資コスト増加	短～中期
	評判	中	小	気候変動対策が不十分な場合のレピュテーション低下による売上減少	短～中期
物理的リスク	急性	中	大	台風や高潮のリスクの高い物流センターの作業停止、物流遮断による損害	短～中期
	慢性	小	中	気温上昇によるエネルギーコスト増加、再生可能エネルギーの調達コスト増加	短～中期
機会	資源効率	中	小	省エネルギー施策の推進による配送効率向上、およびそれに伴うコスト減少	短～中期
	製品およびサービス	中	小	環境配慮型商品の取扱量増加による売上増加	中～長期
		中	小	サプライチェーンにおけるCO ₂ 排出削減推進による生産性向上、およびそれに伴うコスト減少	中～長期
	市場	中	小	積極的な気候変動対策の推進によるレピュテーション向上、新規取引獲得	中～長期
	レジリエンス	小	中	災害時における物流のレジリエンス強化による取引拡大	中～長期

【影響度】

大:事業/財務に対し、重要な影響をもたらす
中:事業/財務に対し、影響をもたらす
小:事業/財務に対し、影響をもたらすが軽微である

【発現時期】

短期:～2026年
中期:～2030年
長期:2050年

リスク管理

当社では、法務・広報IR・ESG本部において気候関連をはじめとした全社的なリスクを特定した上で、ESG委員会および取締役会において、リスクが経営に及ぼすインパクトの大きさを総合的に評価し、対応策を検討しております。決定した対応策は、法務・広報IR・ESG本部が窓口となり、各本部と連携の上、取り組みを推進し、リスクの低減を図っております。

指標と目標

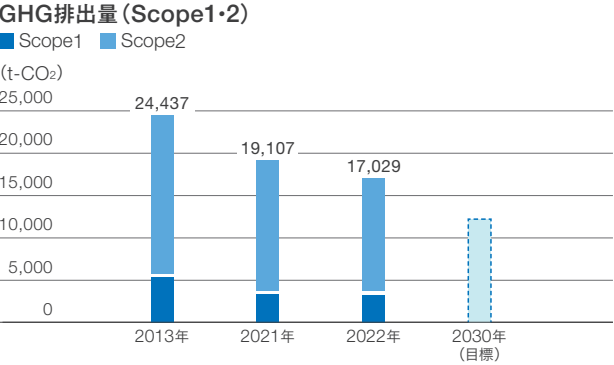
当社は、気候変動の緩和のため以下の数値目標を設定しています。

今後はあらたグループ連結におけるGHG排出量 (Scope1・2)の算出や、Scope3の他カテゴリーの算定を進めると同時に、

目標の達成に向けて、広範囲で長期的な視点での省エネ施策 (物流センターや拠点における高効率設備への更新 他)や、再生可能エネルギー利用によるGHG排出量削減計画を策定し、取り組みを進めてまいります。

GHG排出量 削減目標	2026年3月期	30%削減 (単体Scope1・2対象 2014年3月期比)
	2030年3月期	50%削減 (単体Scope1・2対象 2014年3月期比)
	2050年3月期	カーボンニュートラル

※2023年3月時点では単体かつScope1・2を対象としていますが、今後、グループ連結・Scope3の算定を進め、目標について都度検討を進めてまいります。



GHG Scope1・2

	2013年度 (基準年)	2020年度	2021年度	2022年度
排出量 (t-CO ₂)	24,437	22,009	19,107	17,029
削減率 (2013年度比)	—	9.9%	21.8%	30.3%

GHG Scope3 (2022年度)

Scope3カテゴリー		2020年度	2021年度	2022年度
合計		14,990	17,946	2,747,141
カテゴリー1	購入した製品サービス	—	—	2,708,174
カテゴリー2	資本財	—	—	7,747
カテゴリー3	燃料・エネルギー関連	—	—	2,997
カテゴリー4	輸送・配送 (上流)	14,990	17,946	24,913
カテゴリー5	事業から出る廃棄物	—	—	627
カテゴリー6	出張	—	—	259
カテゴリー7	雇用者の通勤	—	—	2,423

※ 今年度からScope3の対象カテゴリーを拡大しております。今後は、他カテゴリーの算定を順次進めてまいります。

GHG排出量の削減に向けた取り組み

当社はGHG排出量削減のため、照明のLED化や高効率な空調設備への切り替え、社用車の環境配慮車への転換といった省エネ施策を進めております。また、再エネ由来電力の調達や太陽光発電設備の導入といった再生可能エネ

ギーの活用も積極的に行っています。
また、Scope3の削減には、サプライチェーン全体での削減の取り組みが必要となってくるため、サプライヤーと協働しながら削減に取り組んでまいります。

循環型社会の実現

3R活動

環境省と小売業様・メーカー様を繋ぐ役割を担い、3Rの理解と共感を広げていくことを目的とした「選ぼう! 3Rキャンペーン」を毎年実施。

詰め替え商品や、環境配慮商品の拡売によりプラスチック資源の削減に貢献しています。



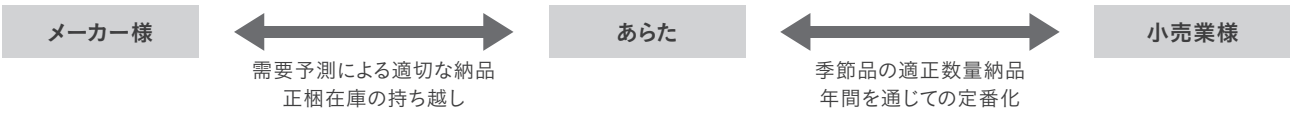
参加店舗数		選ぼう! 3Rキャンペーン2022 集計結果
2017年	約1,100店舗	削減した資源量の総数 2,583.0トン
2018年	約4,700店舗	
2019年	約6,800店舗	再生資源を使用した量 約457.5トン
2020年	約12,000店舗	
2021年	約15,000店舗	
2022年	約19,000店舗	

※環境省発表 集計結果より引用

返品削減

日用品業界は、新製品と既存製品の入れ替えや、季節ごとの商品の入れ替えの頻度が高く、返品が発生しやすい業界です。返品に伴う商品の撤去・返送という一連の作業は、小売業様、メーカー様、当社のような卸売業者の3社における手間とコストが生じる上に、運搬や廃棄による環境負荷もかかります。小

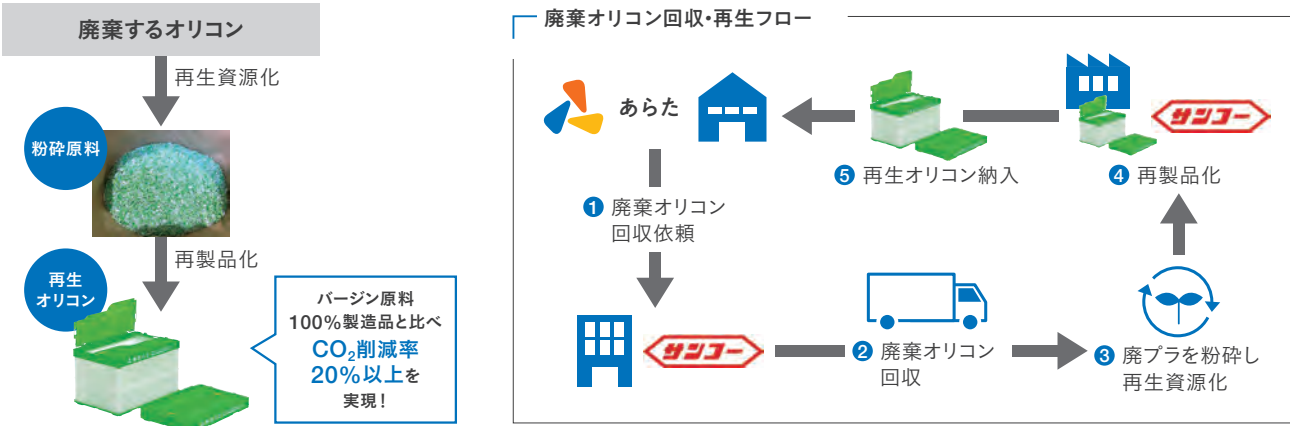
売業様やメーカー様と連携し、業界全体を巻き込む返品削減活動により、サプライチェーン全体の効率化はもちろんのこと、経済的な効果・環境問題に貢献という共通価値創造 (CSV) に繋がる重要な取り組みと位置付け、活動を継続してまいります。



折り畳みコンテナ (オリコン) のクローズドリサイクル

物流資材メーカー三甲 (株) 様とのプラスチック循環利用の新たな取り組みとして、当社物流において商品のお届けに欠かせない折り畳みコンテナ (通称: オリコン) のクローズドリサイクルを開始しました。破損等によって廃棄されるオリコン

を再生資源化し、新しいオリコンに再製品化することで、バージン原料100%製造品と比べ、CO₂削減率20%以上を実現しました。再生オリコンは当社内で再度使用することで、資源の循環利用につながっています。



Social

人財 | 社員にとって働き甲斐のある会社となる

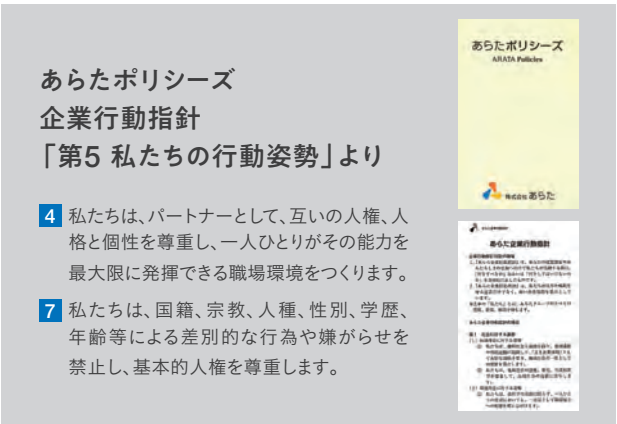


当社は社員を、目標を共有して協働するパートナーと考え、社員の個々の成長なくして会社としての成長はないという考え方のもと、様々な考えや価値観、それぞれの立場を尊重し、相互に意見を交わし、より良い環境をつくることを重要視しています。社員が働き甲斐をもって長く働き続けることができる企業となるべく、「人財」への投資を進め、人事制度の拡充や多様な働き方を実現する仕組みづくりを推進してまいります。

人権尊重

当社は、従業員・お取引先様を含め、基本的人権と多様性の尊重に取り組んでいます。2022年12月に「あらたグループ人権方針」を定め、HPにて公開しています。従業員に対しては人権尊重に関する方針を全社員が携帯する「あらたポリシーズ」という小冊子の中で「企業行動指針」に明示しており、研修等を通じて浸透を図っています。

あらたグループ人権方針
<https://www.arata-gr.jp/csr/social/>



ダイバーシティの推進

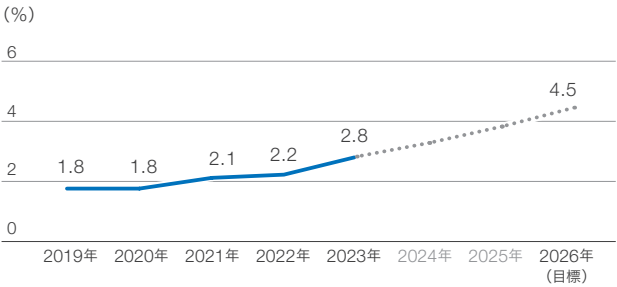
企業が持続的に成長するためには、国籍・性別・年齢などの区別なく多様な人材を登用し、イノベーションを生み出すことが求められており、人口減少による人手不足が進む環境下においては、多様な人材が長期間活躍できる環境を整えることが、当社にとって重要なテーマであると捉えています。

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活躍することにより会社の成長・企業価値向上に繋がてまいります。

女性管理職（課長級以上）比率の推移と目標への推計



重点項目:女性活躍推進に向けて

ダイバーシティの推進における重点項目として、当社は「女性活躍推進」を掲げており、中期経営計画2026の最終年度である2026年3月期までに女性管理職（課長級以上）比率を4.5%とする目標を設定いたしました。意欲的に働き続けるための制度や環境構築に向けて、2022年4月に各支社の女性社員へオンラインでのヒアリングを実施。経営会議等で課題を共有し、改善策の議論を進めております。

社員エンゲージメントとしての「意識調査」の実施

社員が自らの仕事や働き方、企業風土などの項目について5段階の評価を行う「社員意識調査」を2020年から実施。評価とは別にメッセージ欄も設けており、社員の声が直接経営層に届く仕組みとなっています。

意識調査の結果から課題を抽出し、制度などの改善に繋げることで、意欲的に働ける環境を整備することを目指しています。

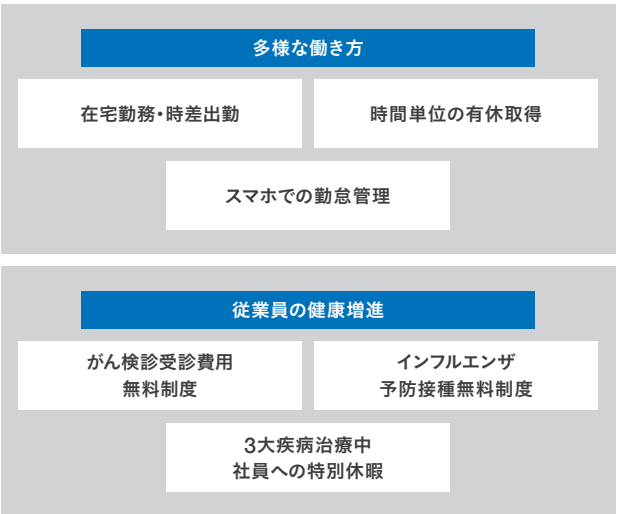
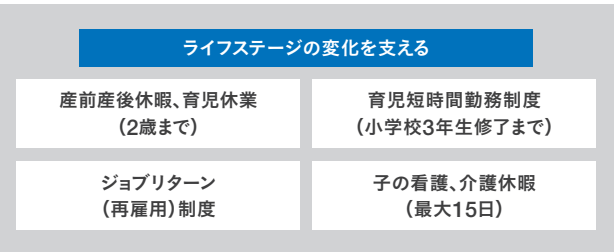
調査結果を踏まえた改善策のひとつとして、2022年4月より給与水準UPを実施。そのほか、働き方の柔軟性を高めるべく育児・介護制度の拡充も行いました。

今後も継続的に調査を実施し、企業と社員との信頼感醸成に繋げてまいります。

多様な働き方を実現する制度拡充

環境整備方針

あらたグループは、社員のライフステージの変化を支え、ワークライフバランスの向上を図るため、多様な働き方の実現や、長く働き続けられる環境づくりを進めております。



人事関連データ（すべて単体 嘱託・パート社員を除く）

基本データ	2021年 3月期		
	計	2022年 3月期	2023年 3月期
従業員数(人)	計	2,089	2,060
	男性	1,566	1,530
	女性	523	530
新卒採用社員数(人)	男性	25	14
	女性	17	11
キャリア採用者数(人)	男性	24	16
	女性	17	11
平均勤続年数(年)	男性	20.1	20.1
	女性	13.7	14.1
女性管理職(課長級以上)比率(%)	2.1	2.2	2.8
女性管理職(係長級)比率(%)	5.3	6.2	6.6
総合職以上女性比率(%)	13.0	15.4	16.1
外国人雇用数(人)*	25	25	28
障がい者雇用比率(%)	2.48	2.42	2.58

※外国人技能実習生を含む

制度利用状況	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期
有給休暇取得率(%)	50	51	52
育児休業取得者数(人) (男性は配偶者出産休暇制度利用者)	男性	21	25
	女性	49	31
育休後の復職者比率(%)	91.8	100	93.8
時短勤務者数(人)	61	59	55
子の看護休暇取得者数(人)	60	73	82
介護休暇取得者数(人)	18	27	23

育成・研修 人材育成方針

あらたグループは、全社員が働き甲斐を持ち、長く働き続けることができる会社となることを目指しています。社員一人ひとりがチャレンジングで意欲的に目標に向かって活動してもらえるよう、公平・公正な人事評価によって、年齢に捉われず成果を

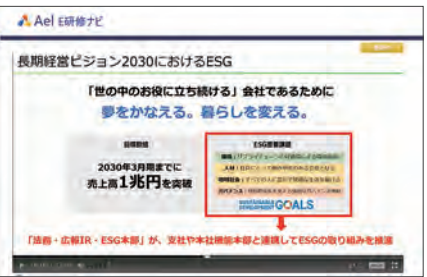
上げている社員が早期に上位等級で活躍できる環境を構築しております。
また、新入社員から管理職まで、各キャリアごとにスキルをバックアップするための多種多様な研修制度を設けております。

主な研修・育成制度

管理職	新任マネージャー研修		全社 ITスキル 教育	Ael E 研修ナビ 全社員向け Eラーニング	資格取得支援制度 化粧品検定 ロジスティクス検定 販売士検定 ITパスポート 情報セキュリティマネジメント 他
	新任チームリーダー研修				
管理職サポート研修					
提案型研修Ⅱ	現場マネジメント研修プラス				
	現場マネジメント研修				
提案型研修Ⅰ	庫内管理・後進指導スキル研修				
	目標設定・PDCA研修				
新入社員セールス研修	データ分析スキル研修				
	OJTトレーナー制度				
新入社員基礎研修					

Ael E研修ナビ

対面での研修とは別に、全社員向けのEラーニングとして、「Ael E研修ナビ」を提供しております。
「Ael E研修ナビ」とは、部署や等級を問わず、全社員が必要ときに良質な学びが受けられる場を社内イントラネットを通して配信しているものです。
現在134のコンテンツ数を有しており、今後も社員が積極的に学べる場を提供し続けていきます。



Ael E研修ナビ

資格取得推奨

小売業様のご要望、ひいては消費者の皆様のニーズに応えるべく、流通業界における高度な知識や能力を身につけることや個人のスキルアップを目的として、資格取得を奨励しております。

販売士検定 合格者数	2021年 20名	販売に必要な商品知識や販売技術、仕入、在庫管理、マーケティングなど高度で専門的な知識を持つ人材の育成を目指した資格
	2022年 14名	

日本化粧品 検定 合格者数	2021年 82名	化粧品の成分や効能、ネイルなどの美容に関する幅広い知識を身につけることができる資格
	2022年 54名	
ロジスティクス 検定 合格者数	2021年 34名	ロジスティクスに関する知識を体系的に理解していることを証明する物流管理分野唯一の公的資格
	2022年 14名	

地域社会 | すべての人に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目指しております。

また、生活必需品を取り扱う当社にとって、事業継続計画(BCP)も重要な項目と定めております。

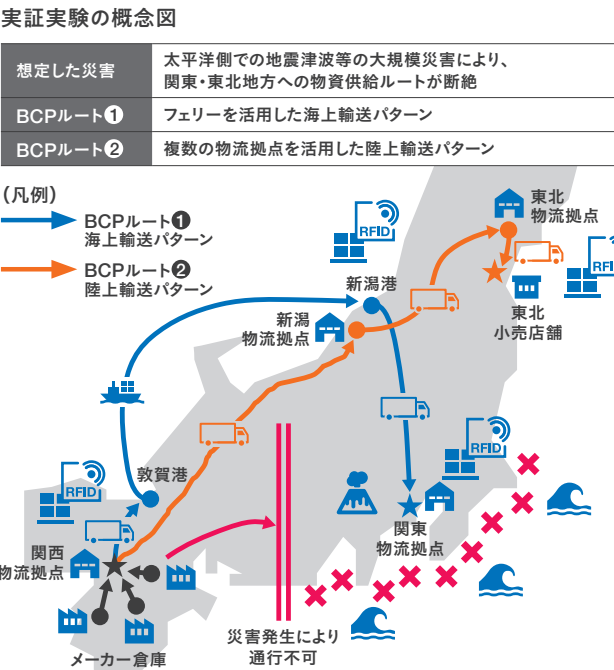
「あらた×東京経済大学 本藤ゼミ学生24名 コラボ企画」

2023年8月4日、東京経済大学 本藤貴康教授のゼミナールに所属する学生24名とのコラボ企画「柔軟剤カテゴリー」をテーマとした、マーケティング提案会を実施いたしました。
東京経済大学と当社は、2021年4月よりこのコラボ企画で連携し、学生の皆様の分析に基づく提案に対し、当社のノウハウをもとにアドバイスを行ってまいりました。
学生の皆様は4チームに分かれ、それぞれの着眼点から現状分析・ニーズ調査・ターゲットの選定を行い、実務的な観点からも効果的なプロモーション企画を提案いただき、当社としても実りある機会となりました。



大規模災害を想定した被災地向け生活必需物資の共同配送実証実験に参画

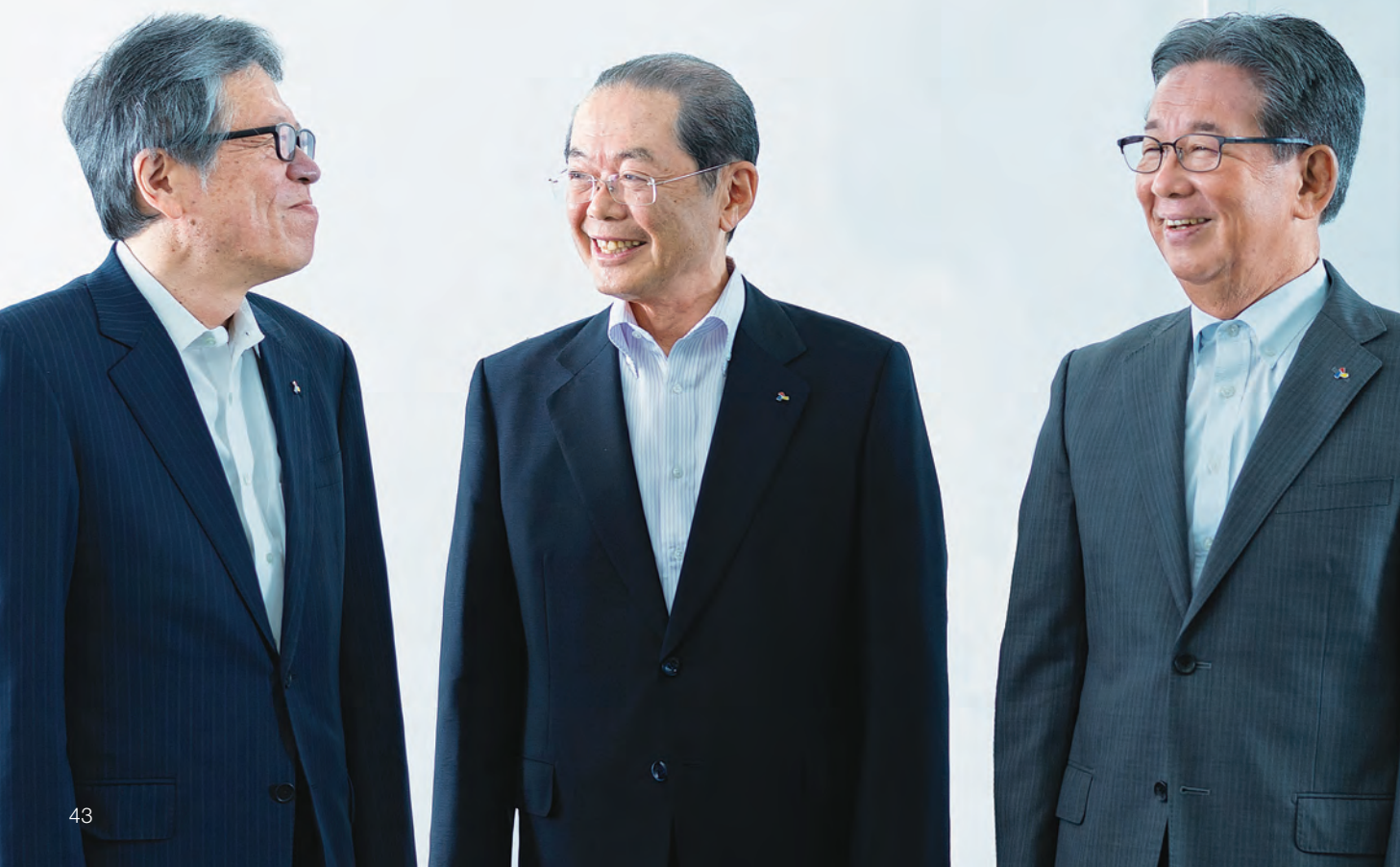
2023年1月に、経済産業省委託事業「令和4年度流通・物流の効率化・付加価値創出に係る基盤構築事業(IoT技術を活用した流通レジリエンス構築に向けた事例創出)」において、電子タグ(RFID)を活用した大規模災害を想定した被災地への共同配送による流通・物流網構築に向けた実証実験に参画いたしました。
本実験では、太平洋側で発生した地震津波等の大規模災害により関東圏への主要幹線道路等が寸断され物流網が破綻した際に、西日本から日本海における重要な物流拠点である新潟を経由して関東および東北地方へ配送することを想定し、海上輸送・陸上輸送の二つの経路による共同配送を検証します。1月に先行実施した海上輸送パターン実証実験では、メーカー・卸は生活必需物資がいつでもどこにあるかを即時に把握可能であることを確認できました。
当社は、生活必需品を取り扱う会社として、大規模災害が生じた場合でも物資供給を円滑に行うため、サプライチェーン全体で協働し、強固な流通・物流網を構築してまいります。





取締役 鼎談 健全なガバナンス体制の構築に向けて

畑中 伸介 × 伊藤 幹久 × 那須 雄次



進化を遂げるガバナンス体制

畑中 当社は2019年に指名・報酬委員会を設置し、2021年に監査等委員会設置会社へと移行してきました。あらたなガバナンス体制について、どのように評価していますか？

伊藤 私は2008年に取締役、2018年に監査役、2021年に監査等委員に就任したので、立場を変えながら変遷を見てきましたが、結論を言えば、会社の規模に連動してガバナンス体制は確実に良くなっていると思います。最初は執行側から内容の詳細を受けて取締役会が決議していましたが、徐々に職務分掌が明確になっていきました。2012年に初めて社外取締役を迎え入れ、社外の叡智を活かす大切さを感じました。監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行する際には、社外取締役のご教導もあり、「形式的になってはいけない」というポイントを共有することができました。現在は各取締役の指摘に対して討議し、必要事項は次回以降もモニタリングする仕組みもできています。畑中会長が取締役会の議長として各委員会の位置づけを深く理解し推進してきたことが、攻めと守りのバランスの取れたガバナンス構築に繋がっていることは間違いないです。

畑中 社外取締役を迎え、我々とは異なるスタンスから経営についてご意見をいただくようになって、当社の中にガバナンスという意識が芽生え始めました。指名・報酬委員会における最大のテーマは次期社長の人選ですが、後継者育成計画をガラス張りにして進めていきます。また、監査等委員会設置会社になったことで、取締役会の意見交換が活性化しました。世間では社内取締役を減らして社外取締役を増やす風潮がありますが、私は将来を担う若手人材を取締役会に入れ、経営者としての資質を磨く機会を与えたいと考えています。那須取締役は就任されて一年が経過しますが、率直なご感想をお聞かせください。

那須 就任して1ヶ月で、あらたのことが大好きになりました。その理由は会社の理念や使命感、方向性がすごくハッキリして

いること、それを支える土台がしっかりしていることです。社員の一人ひとりが真面目に一所懸命働かれている姿を見て、本当に素晴らしい会社だと実感しています。取締役会の討議は非常に活発ですし、私も気づいたことは躊躇なく発言できています。議長を中心に事務局も機能していて、回を追うごとに議論が深まっている印象です。課題としては、真面目であるが故に自分の範疇からはみ出さない意識が強いように見えます。コロナ禍でコミュニケーションが取り難い状況ではありましたが、互いの立場を重んじすぎて少々遠慮がちなところがあるようです。また、本社と支社をさらに有機的にする余地はあると感じています。

取締役会の実効性評価における課題

畑中 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、取締役会自身が全体の実効性について分析・評価を実施していますが、どのような課題を感じていますか？

伊藤 現在は社内で作成した評価シートを使用して集計していますが、社内の評価はある一定のレベルまで到達していると思います。海外では指名委員会等設置会社も増え、社外による評価がスタンダードになりつつありますが、当社は監査等委員会設置会社として充分機能していますので、社外よりも社内の評価を重視した方が良いと思います。評価シートに外部のものを取り入れて、客観的にするというのはあり得るでしょう。

那須 実効性の評価は非常に難しいですが、私が基本にしているのはフォー・ザ・カンパニーの精神です。その対極にあるのがフォー・ミーの精神で、会社よりも自分や自分の組織を優先した発言がガバナンスを弱くすると考えています。フォー・ザ・カンパニーに則った発言を意識することで互いに機能しあう取締役会となり、結果として実効性も高まると思います。

畑中 取締役会の実効性評価を左右する要因として取締役会議長の在り方が挙げられると思います。最近では議長を社



会社全体が
「成長の加速」に向けて
一致団結していく

● 畑中 伸介
取締役会長（取締役会議長）

取締役 鼎談

外取締役から選任するという議論もなされているようです。私は取締役会の議長を務めています。代表取締役社長執行役員時代の代表権を返上して会長となった現在では、モノの見方が第三者的に変わったのも事実です。もし、社外取締役が議長を務めることでより客観的になり、取締役会の実効性評価が高まるのであれば、将来はそのような選択をするかもしれません。

中期経営計画2026に対する評価

畑中 新中期経営計画2026が策定されましたが、お二人は第三者的な視点でどのように評価していますか？

伊藤 当社は従来積み上げ式で計画を立て、堅実に目標を達成してきました。しかし、長期経営ビジョン2030及び中期経営計画2023を策定する際に、初めて10年先まで考えました。これは、0が1になったくらい大きな変化です。私はよく「1と10の差はさほどないけど、0と1の差は大きい」と言いますが、それくらい画期的な試みでした。中期経営計画2026では、もう一段ステップアップして、より新しいことにチャレンジする意志が強くなったと感じています。私はベースケースの他に、ベストケースとワーストケースを作成するべきだと考えています。当社の取引先にEC企業も含まれるものの、メーカー直販などECの発達により当社の売上が激減するケースなど悲観的な想定をすることで、さらにチャレンジングでクリエイティブな目標が出てくることもあり得ます。

那須 素晴らしい計画だと思います。よくありがちな現場の積み上げでこうなりましたという計画ではなく、まず長期経営ビジョン2030があり、中期経営計画2023ではここまでやり遂げたから、次はここを目指す。やや背伸びした目標ではありますが、それを裏付けるような成長戦略、基盤強化、環境整備が打ち出されていて、非常にインパクトがある計画だと思います。

畑中 長期経営ビジョン2030を前提条件として早期達成に向けて修正したのは良いことですし、「成長の加速」というフレーズは社員の腑に落ちる言葉だと思います。創業からの20年間は、合併をした会社を一つにして経営基盤を構築することに集中してきました。ここ数年で蒔いた成長への種が芽を出して準備が整い、社内外の目標を一致させて明言するスタンスへと移行できたことは本当に革新的だと思います。これからはSX(サステナビリティ・トランスフォーメーション)を意識し、企業のサステナビリティと社会のサステナビリティの両立を目指していく時代です。業績だけでなくESGも含めて、社会の変化に合わせて会社の目標と社会の目標を一致させていくためのファーストステップが踏めたと考えています。

那須 計画を実現する上で大切なのはモニタリングです。売上や経常利益といった定量的な部分は数字で追えますが、課題は定性的な部分です。例えば基盤強化であれば物流、IT、DXの各分野で今年、来年、再来年にやるべきことを明確にし、時間軸を持った工程表を作成すれば、取締役会でウォッチできます。その中でリスクテイクをしないと実現が難しい計画に関しては、社外取締役としてアドバイスさせていただきます。

畑中 本年度、取締役会における議論の基軸となるのが、「PBR1倍超」です。会社の株価を上げるために何が必要なのかを取締役会でしっかりと議論し、株価、業績、成長戦略、その開示方法などを基本テーマにしながら、モニタリングも併せて取締役会を進行していきます。

「人的資本」への投資による組織づくり

畑中 このたび人事制度を改定しましたが、お二人の感想をお聞かせください。

フォー・ザ・カンパニーを意識し、
互いに機能しあう
取締役会となる

● 那須 雄次
社外取締役



攻めと守りの
バランスの取れた
ガバナンス構築

● 伊藤 幹久
前 取締役 監査等委員(常勤)

那須 新人事制度については、会社としてかなりの英断です。給与制度改定により給与水準も平均10%も上がると聞いて驚きました。年齢や性別に捉われない公正な評価、早期昇格、シニア活躍の制度導入、エリア管理職の導入、女性活躍の施策なども含まれており、柔軟な制度設計だと思います。世の中では「賃金を上げろ」という声が強まっていますが、それを先取りして4月から導入できているのは先を見据えた経営が出来ていると言えます。良い人事制度に改定されたのですから、社員の方々に正しく理解していただくのも我々の務めだと思って努力します。

伊藤 新しい人事制度では、頑張った人は給与が上がる反面、頑張らなかった人は給与が下がります。打ち出し方が難しいとは思いますが、「皆が良くなる」ではなく、「皆が頑張ったら、皆が良くなる」のです。新しい制度には必ず功罪があり、功が多いけど、罪もあります。予期せぬ課題については検証をして、いかに早くアジャイル型で制度を変更できるかがポイントです。今まではサステナビリティ実現に向けて行われる取り組みがトレード・オフとされてきましたが、中長期的に見たら必ずトレード・オンになると思います。もちろん、今期だけに限ればトレード・オフに見えるかもしれませんが、持続していくことでトレード・オンに変わるということを経営陣が信じて推進することが大事だと感じています。

畑中 ただ単に人事制度が改定されただけでなく、人的資本経営について深く考える機会であると思います。働く人の会社に対するエンゲージメントが、各国と比較して意外なことに日本は非常に低く、その一方で転職志向も低いという調査結果があります。持続的な成長のためには、どのようにして当社が社員エンゲージメントを高めていくかが重要な鍵となります。岸田首相はリスクリング支援に5年で1兆円投じると表明しましたが、リスクリングによって社内の成長分野で活躍できる人材を社内

で育成することが求められます。これからの人事の責任者は、従来の人事部長という役割に留まらず、社員と対話し、キャリアプランの相談に乗り、モチベーションを高めて育成し、人材の価値を最大限生かせるCHRO(チーフ・ヒューマン・リソース・オフィサー)という役割が必要となるでしょう。それこそが人的資本の活用であり、人的資本経営であると考えています。

ステークホルダーへのメッセージ

畑中 最後に、ステークホルダーへのメッセージをお願いします。

那須 あらたという会社でこういうことをしたい、あらたをこういう会社にしたいという提案がしやすい仕組みづくりをしたいと思っています。成長の加速のために、全員が一丸となって進むための方法も提言していきますので、今後ともよろしく願いいたします。

伊藤 私は得意先へ行って「我々問屋はメーカーさんのこともわかるし、小売店さんのこともわかる」と言ってきました。現在のあらたは、問屋の枠を大きく超えた一つのインフラです。当社の機能は集荷分散と言われますが、荷物だけでなく、情報もそうです。我々はVAN(バリュー・アデッド・ネットワーク)という、複雑で高次元な順列組み合わせをやっているという自信を持って欲しいし、ステークホルダーの方々にも当社の価値を理解していただきたいと願っております。

畑中 私は会長職を極めたいと思っています。大所高所から執行部に方向性を暗示する。社内外へ同じメッセージを発信する。よいイメージを描いて、会社全体が「成長の加速」に向けて一致団結していくことが成功の条件だと思います。もう一度「強く、正しく、楽しく」を深く考えて、中期経営計画2026の実現に向けて進んでいきましょう。

Governance

役員紹介 (2023年6月27日現在)

取締役



はたなか のぶひき
畑中 伸介

取締役会長
取締役会 議長
指名・報酬委員長

12 / 12

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。



すざき ひろあき
須崎 裕明

代表取締役
社長執行役員
ESG委員長
経営戦略本部長

12 / 12

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。着実な実績および成果を出し、2021年3月期をスタートとした前中期経営計画の目標達成に貢献。また現在は長期経営ビジョン2030の達成に向け、中期経営計画2026を推進。



おもて としゆき
表 利行

取締役
副社長執行役員
営業本部長

12 / 12

営業部門で要職を歴任し、2010年より執行役員営業本部広域量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。



なす ゆうじ
那須 雄次

社外取締役

10 / 10

住友商事グループ会社で代表取締役社長を務める等、高度な専門知識と企業経営全般を統括した経験を有する。当社の経営に対し、客観的な視点で適切な業務執行に関する監督・助言を行う。2022年6月より当社社外取締役に就任。



やお のりこ
八尾 紀子

社外取締役

新任

国際弁護士としての豊富な経験と専門的な知識および高い見識を活かし、経営・業務執行に対する確かな助言および独立の立場から当社の経営を監視・監査。2023年6月より当社社外取締役に就任。



うりゅう よしろう
瓜生 善郎

取締役専務執行役員
管理統括本部長 兼
人事本部長 兼
経営戦略本部
副本部長

11 / 12

営業部門や経営企画部門に携わり、幅広い業務経験と知識を有し、2016年より九州支社長として支社経営に、2019年には経営戦略本部長として長期経営ビジョンの策定に携わる。現在は、取締役専務執行役員管理統括本部長兼人事本部長兼経営戦略本部副本部長として、将来の当社を担う人材の育成や成長戦略の推進に取り組む。



こちや せいいち
東風谷 誠一

取締役専務執行役員
首都圏支社長 兼
営業本部副本部長

新任

物流部門や営業部門に携わり、流通の現場に精通した専門的な知識を有し、2018年より執行役員首都圏支社長として業績拡大の一翼を担う。2023年4月より専務執行役員首都圏支社長兼営業本部副本部長として、全社的な観点からも営業力強化による業績拡大・利益拡大に向けた戦略に取り組む。



ふりよし たかひろ
振吉 高広

取締役
常務執行役員
海外事業本部長 兼
事業開発部長

12 / 12

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、2017年からは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。2023年4月より、海外事業本部長として長期経営ビジョン2030の達成に向けた施策を推進。



いしい ひでお
石井 秀雄

社外取締役
監査等委員

12 / 12

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を務める等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。2023年6月より監査等委員である取締役に就任。



ひらみつとし
平光 聡

社外取締役
監査等委員

12 / 12 12 / 12

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。2021年6月より監査等委員である取締役に就任。



さかもと ともこ
坂本 倫子

社外取締役
監査等委員

12 / 12 12 / 12

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、独立した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、2021年6月より監査等委員である取締役に就任。



はたなか ひでたか
畑中 秀太

取締役
常務執行役員
商品本部長 兼
商品部長

12 / 12

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、2015年より関西支社長として業績拡大の一翼を担う。2018年より執行役員商品本部長として、2021年からは取締役常務執行役員商品本部長として、当社の要である魅力的な商品の取り扱い充実に取り組む。



みずの あきひと
水野 昭人

取締役
ジャベル(株)
代表取締役社長

12 / 12

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。



あおき よしひさ
青木 芳久

社外取締役

12 / 12

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および高い見識を有し、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。

執行役員

たきぐち ひとし
滝口 斉

専務執行役員
北海道支社長

やまだ ひでゆき
山田 英幸

執行役員
IT改革DX推進本部長

つちや のぶたか
土谷 信貴

執行役員
法務・広報IR・ESG本部長 兼
法務部長 兼 総務管理部長 兼
ESG推進室長

もりしま よしひさ
森島 義久

上席執行役員
中部支社長

たなか ひでひろ
田中 英博

執行役員
海外事業本部海外事業部長

にしお まさよし
西尾 将義

執行役員
九州支社長

まえかわ ひろのり
前川 博徳

上席執行役員
ロジスティクス本部長

なかがわ こうき
中川 幸喜

執行役員
営業本部営業部長

しみず まさゆき
清水 雅之

執行役員
関西支社長

いまづ ふとし
今津 太

執行役員
中四国支社長

ちば たくや
千葉 卓也

執行役員
東北支社長

くろだ こういち
黒田 孝一

執行役員
海外事業本部
(出向) 新泉上副総経理

いざき しちろう
井崎 七郎

執行役員
関西支社 物流統括部長

ねばし なかば
根橋 央

執行役員
業務本部長 兼
経理・財務部長 兼
IT改革DX推進本部副本部長

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当社グループでは、卸商社として流通経済の一翼を担い、産業社会・地域社会に貢献することを念願に、全国各地の有力なる卸企業各社が長年の歴史と伝統をひとつに集結した会社であります。したがって、我々はこの設立の精神を基に旺盛なるフロンティア精神で事にあたり、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、「美と健康、清潔で快適な生活を創造する」を経営ビジョンとして、代替できない優れた卸機能を有した企業になることで社会に貢献し続け、積極的な事業を展開してまいります。

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が求められる

ことと考えております。特に企業としては投資家、社員、取引先などに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あります。この考え方を踏まえ、2021年6月に監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行いたしました。

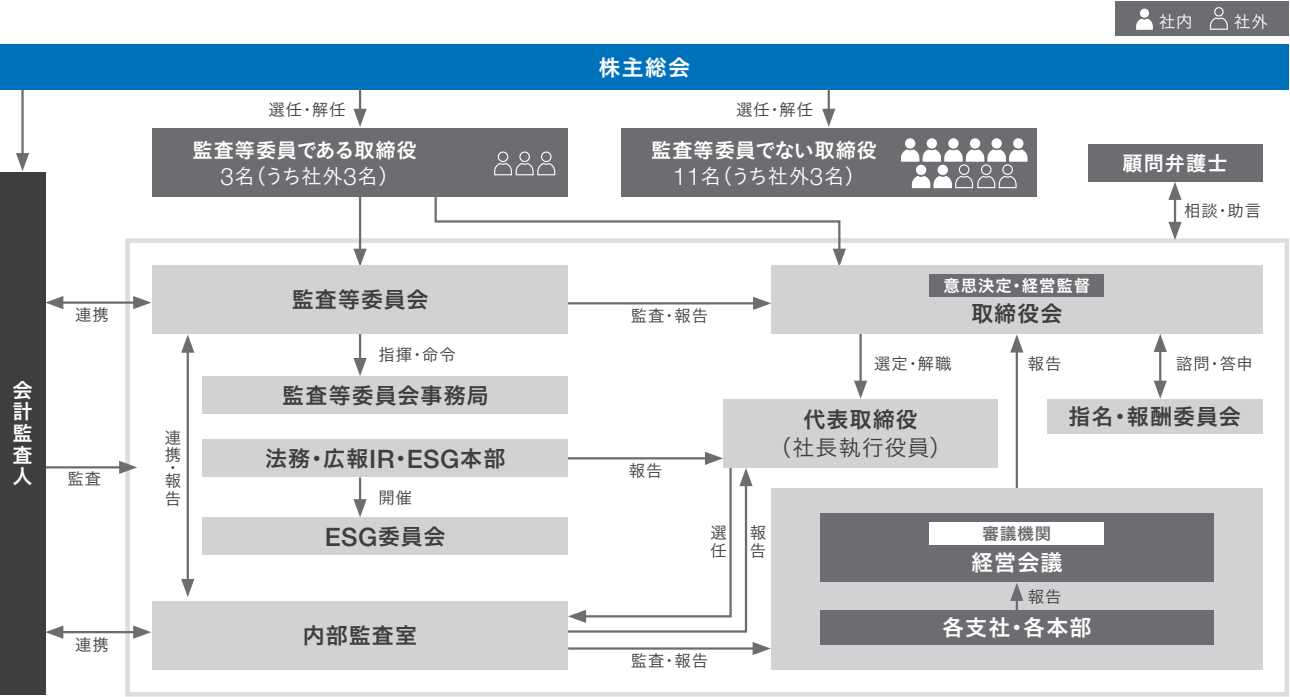
企業活動を行う上で、業績の向上と同様にコンプライアンス、環境対策、人権の尊重などの社会的責任(CSR)を果たすことも重要なことと認識しており、これら利害関係者による当社グループの経営監視機能は、取締役会および監査等委員会であると考えております。

企業の健全で持続的な成長を確保することが監査等委員である取締役の役割とし、社会的信頼に応える良質な企業統治体制の確立を目指し、さらなる監督機能の強化を図る体制を構築いたします。

ガバナンス強化の変遷

独立社外取締役の人数／取締役の人数							
～2015年	2016年	～2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
社内取締役＋社外を含む監査役	社外取締役の招聘 CSR委員会の設置	CSR本部の設置	任意の指名・報酬委員会の設置 取締役会実効性評価を実施	独立社外取締役が3分の1に女性の社外監査役就任	監査等委員会設置会社へ移行 女性取締役1名	ESG委員会 ESG本部へ名称変更 独立社外取締役を追加選任	女性社外取締役追加選任
4 / 14	4 / 14	4 / 13	4 / 13	5 / 13	5 / 14	6 / 15	6 / 14

コーポレート・ガバナンス体制図



コーポレート・ガバナンス体制

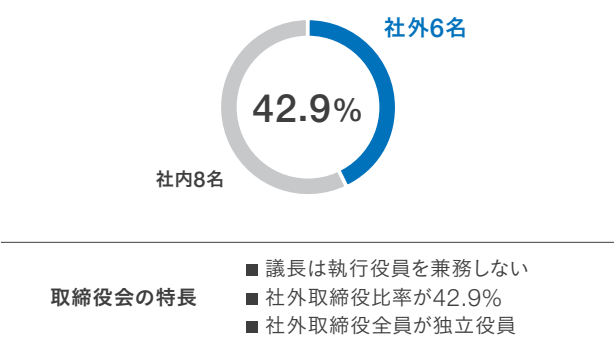
取締役会

取締役会は、原則1ヶ月に1回開催しています。法令で定められた事項のほか、経営に関する重要事項の決定や業務執行の監督を行います。

取締役会として、各取締役に期待する専門性および経験として、以下の通りスキルマトリックスに表しています。

2023年3月期 開催回数 **12** 回

独立社外取締役比率



スキルマトリックス

スキル	各スキルの選定理由およびスキルの内容
事業戦略	持続的な成長には、卸事業に関連する仕入から販売に至るまでのマーケティング、物流、IT・システムに関する高度な知識と豊富な経験を有し、中長期的な観点から事業戦略を総合的に立案・推進ができる取締役が必要である。
経営	持続的な成長に向けた戦略の策定および実行には、事業や業界動向に精通し、企業の経営に携わった経験および実績が必要である。
財務会計	企業価値向上に向けた財務戦略を策定するには、経営視点での財務・会計分野における豊富な知識と経験が必要である。また、金融系企業の経験や公認会計士資格を有する者も、財務・会計の知見・スキルを有すると考える。
人事・労務	長期経営ビジョン2030の達成および持続的な企業価値向上には「人財」が最も重要な資産であるという考えを持つことから、人事や組織、内部統制に関する確かな知識や経験を有する取締役が必要である。

スキル	各スキルの選定理由およびスキルの内容
サステナビリティ	長期経営ビジョン2030におけるサステナビリティ関連の目標達成およびESG経営への変革には、サステナビリティ分野における豊富な知見が必要である。
コンプライアンス・法務	持続的な成長の基盤となる強固なガバナンス体制の確立のためには、リスクマネジメントとコーポレート・ガバナンスに関する豊富な知識と、法的観点から経営を監督するスキルを有する取締役が必要である。
グローバル	長期経営ビジョン2030における重要項目である海外事業の拡大には、グローバル視点を持ち海外事業経営に携わった経験およびスキルを有する取締役が必要である。

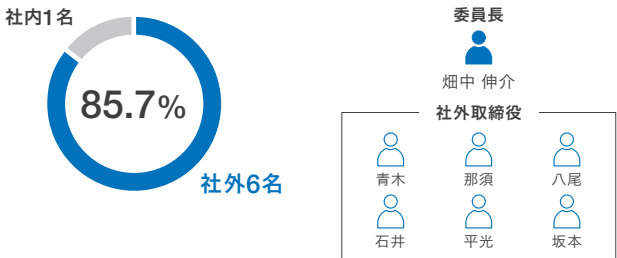
氏名	独立社外	地位	事業戦略	経営	財務会計	人事・労務	サステナビリティ	コンプライアンス・法務	グローバル
畑中 伸介		取締役会長		●					
須崎 裕明		代表取締役社長執行役員	●	●		●	●		
表 利行		取締役副社長執行役員	●				●		
瓜生 善郎		取締役専務執行役員	●	●	●	●	●		
東風谷 誠一		取締役専務執行役員	●	●			●		
振吉 高広		取締役常務執行役員	●	●					●
畑中 秀太		取締役常務執行役員	●		●		●		
水野 昭人		取締役	●	●		●			
青木 芳久	●	社外取締役		●			●		●
那須 雄次	●	社外取締役		●			●		●
八尾 紀子	●	社外取締役				●		●	●
石井 秀雄	●	社外取締役 監査等委員		●	●	●	●		
平光 聡	●	社外取締役 監査等委員			●		●	●	
坂本 倫子	●	社外取締役 監査等委員				●	●	●	

コーポレート・ガバナンス

指名・報酬委員会

取締役等の指名や報酬等に関する意思決定に際して、社外取締役の関与・助言の機会を適切に確保し、独立性・客観性と説明責任を強化し、コーポレート・ガバナンス体制の一層の充実を図るため、取締役会の任意の諮問機関として、「指名・報酬委員会」を設置しております。

社外取締役比率



指名・報酬委員会の特長

- 委員長は執行役員を兼務しない
- 社外取締役比率が85.7%
- 社外取締役全員が独立役員

2023年3月期 開催回数 **6** 回

指名・報酬委員会の役割

- (1) 株主総会に付議する取締役の選任・解任議案に関する事項
- (2) 取締役会に付議する代表取締役および役付取締役の選定・解職に関する事項
- (3) 取締役会に付議する執行役員の選任および解職に関する事項
- (4) 株主総会に付議する取締役の報酬議案に関する事項
- (5) 取締役会に付議する取締役（監査等委員を除く）の個人別の報酬等の内容の決定方針に関する事項

- (6) 取締役（監査等委員を除く）の個人別の報酬等の内容に関する事項（※代表取締役社長の諮問に応じて代表取締役社長に対して答申を行う）
- (7) 執行役員の報酬に関する事項
- (8) 後継者計画・育成に関する事項
- (9) 女性管理職育成に関する事項
- (10) 前各号のほか、あらたグループ各社の経営上重要事項で、取締役会が必要と認めた事項

委員会活動:幹部面談

指名・報酬委員会の役割の中でも重要と認識している後継者計画（育成）及び次期経営層発掘について、経営幹部42名に対し、グループ面談を2022年11月と2023年2月の2回に分けて実施。委員である社外取締役を中心に、経営者視点に立った社会的課題・経営課題等の質問を行い、グループ討議形式で開催しました。

2030年以降を見据え、成長し続ける企業となるための人材発掘・育成に主眼を置いた手法にて実施しております。

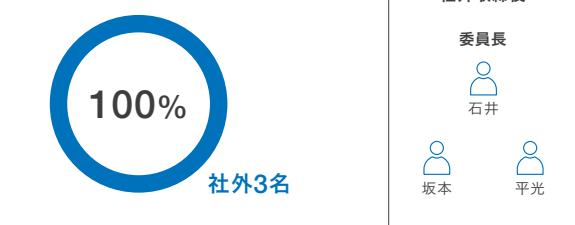
面談テーマ（一部抜粋）

- 1 業績やそれ以外での会社への貢献
- 2 中長期戦略の目標達成に向けた推進
- 3 ESGへの貢献
- 4 社内・部署内における人的マネジメント

監査等委員会

監査等委員会は、原則1ヶ月に1回以上開催し、監査等委員全員が取締役会に出席し、経営状態および業務の遂行について監査しております。また、監査等委員会事務局専任者が経営会議などの重要会議にも出席するとともに、内部監査室による業務監査報告を受けて課題を共有するなど、業務執行への適正性についても監査できる体制としております。

社外取締役比率



2023年3月期 開催回数 **12** 回

取締役会 実効性評価

コーポレート・ガバナンスを有効に機能させるため、取締役会の実効性評価を2019年より実施しています。

2023年の実効性評価から、以下の課題（一部抜粋）が各取締役から上げられ、今後対応を検討することとしております。

改善項目

- ・資料や議案内容のさらなる早期発信
- ・投資案件及び戦略に関する定期的なモニタリングの実施
- ・法改正や東証上場基準改訂等に関する勉強会の実施

上記課題については、今後の取締役会にて対応策を議題として挙げて協議し、改善に向けた取り組みを実施してまいります。

役員報酬（2023年3月期）

取締役（社外取締役を除く）の報酬水準は、持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能することを方針とし、指名・報酬委員会にて討議することとしており、外部環境や上場企業の類似業種から同規模程度の企業数社を参考としております。

政策保有株式

区 分	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
銘柄数（銘柄）	97	97	97
うち上場会社の銘柄数（銘柄）	58	58	58
貸借対照表計上額の合計額（百万円）	9,895	8,911	8,458
うち上場会社の合計額（百万円）	9,715	7,932	8,280
連結純資産に対する比率（％）	10.87	9.27	8.29

また、報酬制度は基本報酬と業績連動賞与、株式報酬（株式給付信託（BBT））としており、基本報酬は、業績や従業員の昇給率、勤続年数、経営管理能力、功績、貢献度等をベースとし、代表権や役職等の責任や経営への影響度等を勘案してそれぞれ設計することを方針としております。

役員区分	報酬等の総額 （百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）			対象となる 役員の員数（人）
		基本報酬	業績連動賞与	役員株式給付信託引当金	
取締役（うち社外取締役）	327（28）	233（28）	－	94（－）	11（4）
監査等委員である取締役 （うち社外取締役）	25（12）	25（12）	－	－	3（2）
合 計（うち社外取締役）	353（40）	259（40）	－	94（－）	14（6）

（注）1. 当期末日現在の取締役（監査等委員を除く。）は12名、取締役（監査等委員）は3名です。上記員数には取締役（監査等委員を除く。）1名が無報酬のため含まれておりません。
2. 取締役の報酬等の総額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれておりません。
3. 業績連動報酬の業績指標は「経常利益」であります。

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、法務・広報IR・ESG本部内の法務部において、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の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はホットラインを、社外には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。

あらた企業行動指針「法令遵守に対する姿勢」

- 1 私たちは、企業倫理と経営の健全性の重要性を認識し、迅速かつ正確で幅広い情報開示に努め、経営の透明性を高めていきます。
- 2 私たちは、日常業務を遂行するに当たっては会社法、金融商品取引法等関係法令を遵守し健全な企業経営を行っていきます。
- 3 私たちは、法に準拠して会計処理を行い、粉飾決算等の非社会的行為は行いません。
- 4 私たちは、会社と不当な取引をして個人的な利益を得る行為は行いません。
- 5 私たちは、会社と同様の業種の仕事を社外で行いません。
- 6 私たちは、反社会的勢力による不当要求行為に対しては、毅然とした態度で対応し、取引その他一切の関係を持ちません。

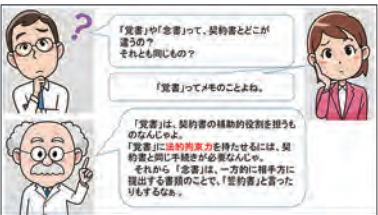
社員のコンプライアンス意識向上の取り組み

事業活動に関連する法令を遵守するための社内講習を、法務部を中心に継続的に実施しています。

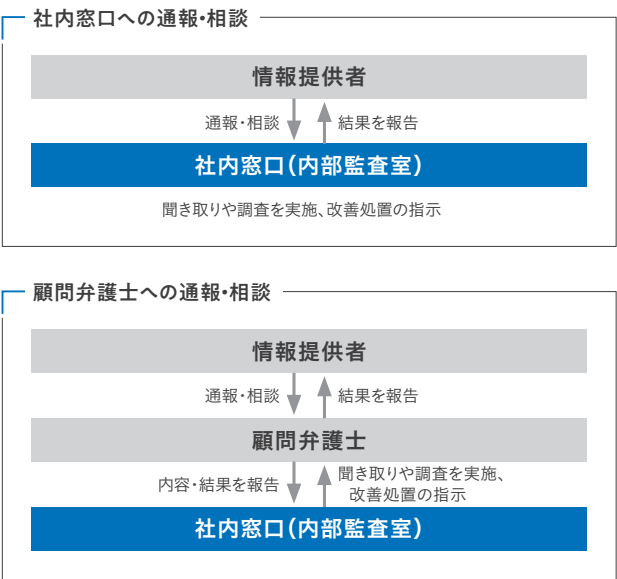
法令改正時には各種会議体での説明や、全社員に資料を

2022年～

社員が企業法務の基礎知識を楽しく学べるコンテンツ「法務ティーチャー」を定期発信。



あらたホットラインの仕組み



発信する等により、常にコンプライアンス意識の向上、浸透・徹底を図っています。

2023年～

社員に向けてハラスメントの防止を目的とした、弁護士によるハラスメント研修を実施。



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、法務・広報IR・ESG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等委員会への報告・審議を適時・適切に行う体制を整備しております。

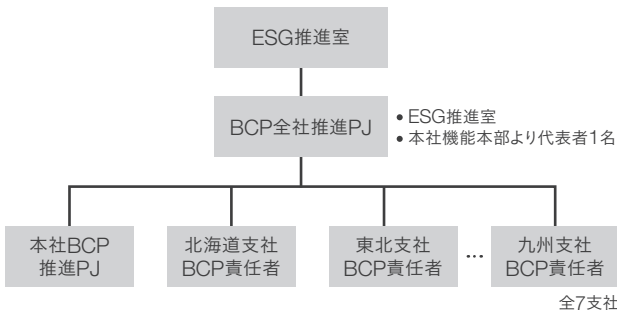
事業継続計画(BCP)について

地震や台風などの自然災害やパンデミックなど、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、毎年強化・刷新しております。

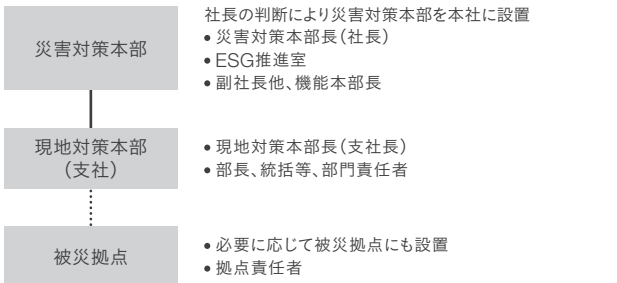
BCP基本方針

- ・従業員とその家族の安否確認、安全確保を最優先します。
- ・卸売業の社会的使命の重要性を認識し、商品をお届けするための復旧及び対応と、サプライチェーンの早期復旧に協力いたします。
- ・組織が円滑に活動できるよう事業継続計画について教育と訓練を行います。

平常時 BCP推進体制(企画推進)



被災時対応組織



自然災害への対応

- 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
- 全社員にあらた災害対策携帯マニュアルの配布



本社 備蓄倉庫、備蓄品

BCP代替物流

災害や感染症のクラスター等の影響で1拠点が出荷不能になった場合を想定し、全物流センターの代替物流網を構築。

