



成長事業・基盤・人材における 成長戦略を加速し、 2030のその先を見据えて さらなる企業価値向上を目指します。

須崎 裕明
代表取締役 社長執行役員



事業環境と業績動向について

**売上高は9期連続過去最高を更新
経常利益も過去最高を達成**

2024年3月期は新型コロナ5類移行に伴うコロナ関連商品の売上減や原材料費高騰に伴う値上げによる買い控えなどがあったものの、商品単価の向上、従来からの注力カテゴリーであるヘルス&ビューティーやペットカテゴリーの拡大、専売・優先流通品の拡大により9期連続の売上高最高更新となりました。

カテゴリー別売上高、業態別売上高ともに全カテゴリーおよび全業態で前期を上回っており、業績は好調に推移しています。

利益面では2024年問題の影響による運賃の上昇や将来を見据えた成長戦略の先行投資により販管費が増加したものの、庫内・業務生産性向上によって人件費率および販管費率を改善した結果、経常利益は過去最高を更新しました。

2024年3月期の振り返り

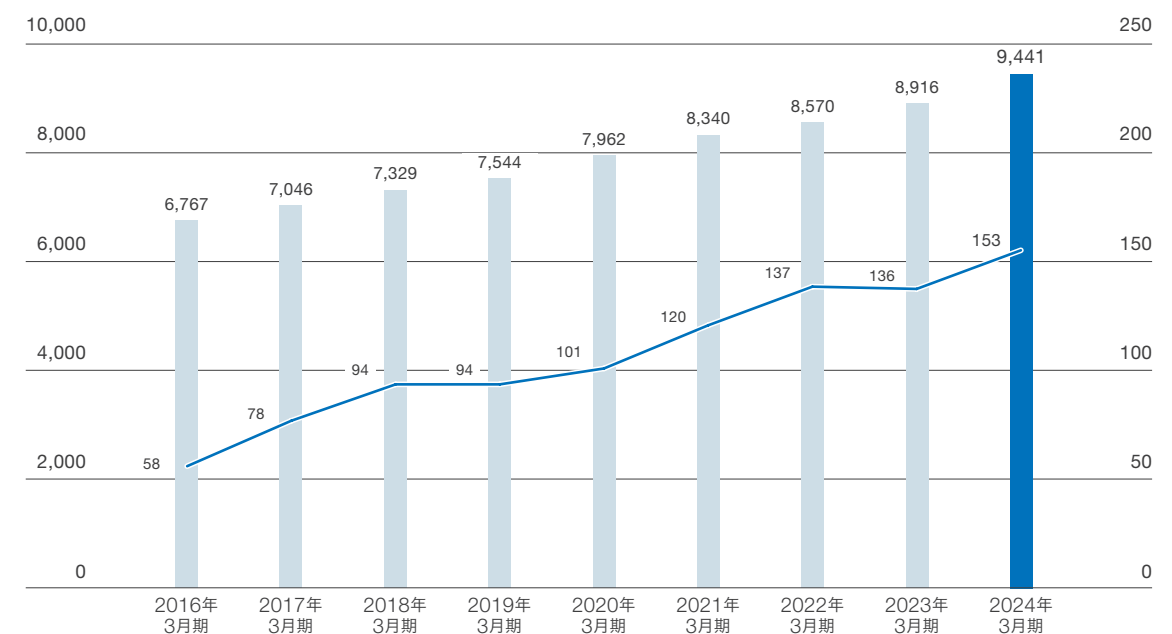
**長期経営ビジョン2030実現に向けた
第2フェーズが堅調にスタート
積極的な先行投資も実施**

業績が順調である最大の要因は、長期経営ビジョン2030を策定し、そのビジョンを全社員が共有できていることにありと考えています。2030年に向けた3つの中期経営計画でマイルストーンを組んだことにより、各中計で注力すべき課題を明確にして取り組むことができています。特に第1フェーズである前中計が、コロナ禍でありながら非常に良い状態で着地できたため、当社グループの実力に対して確かな手応えを感じることができました。これまでの中計では定量的な数字の部分が重視されてきましたが、これからは定性的な部分も重視していきたいと考えています。定量目標に対して「なぜ自分たちはここに向かっていくのか」という価値観の共有をしていくことで、社員の楽しさ、やりがい、働き方、生産性などにつながり、それが結果的に過去最高の売上高や利益に反映されていると感じています。

2024年3月期は新型コロナ5類移行により国内外の人流が

売上高・経常利益の推移(連結)

■ 売上高(億円・左軸) — 経常利益(億円・右軸)



活発になり、インバウンドについてはコロナ前を超える高まりを見せました。ただし、コロナ前の「爆買い」とは異なり、モノからコトへの消費へ移行が強まっています。また、物価上昇の影響で国内における個人消費はやや低迷しております。こうした市場環境に対して、待ちの姿勢ではなく攻めの姿勢で何かを仕掛けていく必要があると考えました。企業の成長というのは必ずしも右肩上がりの一直線にはなりません。だからこそ、右肩上がりの順調な時期こそ、さらなる成長のために投資をするチャンスだと考え、第4四半期には積極的な先行投資を実施しました。

まずはブランド育成への投資です。2023年6月に子会社(株)D-Neeコスメティックより販売開始した新コスメブランド「3650」のリキッドアイライナー2種が、コスメ批評誌「LDK the Beauty」2024年3月号の「赤みライナー部門」「抜け感ライナー部門」でそれぞれA評価を獲得いたしました。

また、インスタシェア拡大および新規取引先拡大への投資として、2024年3月に全社規模では初となる総合展示会「あらたCollection 2024」を東京都内で実施しました。国内外の主要メーカー様164社が出展し、新商品や注力商品を提案したのに加え、当社独自の商品や店頭管理機能、SNSを活用した情報発信などのサービスも提案しました。2日間の展示会は連日盛況を呈し、来場者数は約1,600名となりました。今まで開拓できていなかった有力な新規取引先様も獲得し、卸事業の基盤強化にもつながりました。

もう一つが、IT・DX推進への投資です。2023年4月に発足した「IT改革DX推進本部」ですが、外部コンサルタント活用により開発をさらに強化しました。各種IT中計施策を実装することにより、営業・物流・業務・商品・発注の各部門で生産性向

上およびコスト削減を実現しています。また、取引先様と連携した配送効率化の取り組みや庫内作業効率化・最新鋭マテハンの導入などにより、物流生産性向上を推進しております。

このように、長期経営ビジョン2030実現に向けた第2フェーズの1年目としては、順調な種まきができたのではないかと評価しています。

2025年3月期の見通し

中期経営計画2026 目標達成に手応え

2025年3月期は売上高9,690億円、営業利益163億円、経常利益166億円、親会社株主に帰属する当期純利益110億円を予想しています。2024年3月期の伸び率に比べると、伸びがやや物足りないように見えるかもしれませんが、本来であれば2030年目標として掲げていた売上高1兆円を前倒しで達成しようとしており、経常利益も200億円を目指すなど、かなり大きなチャレンジです。

2024年3月期にまいた種のうち、すぐに花が咲くものもあれば、なかなか芽が出ないものもあります。世の中の変化も非常に激しいため、次々と新しい課題も出てきます。それらに向き合い、対処しながら事業を展開していくことになりますが、数値目標の達成に関しては自信を持っておりますので、どうぞご期待ください。

成長戦略と基盤強化について

卸売業の専売・優先流通品の拡大と
人的資本経営へのさらなる投資

成長戦略としては、事業の核である卸事業で安定した成長を継続しつつ、新しい領域へも事業を拡大していきます。卸事業においてはカテゴリー戦略を引き続き実施し、ヘルス&ビューティーやペットカテゴリーでのさらなるシェア獲得を目指します。ここ数年は専売・優先流通品を拡大することで当社グループの独自性を強化してきました。その結果、2024年3月期の売上高構成比は7%になりました。この勢いで2026年3月期には、専売・優先流通品の売上高構成比8%超を目指します。

海外においては、2024年1月に中国の広州に「新楽華(広州)国際貿易有限公司」を設立しました。中国政府との関係性が深いパートナー企業様との連携によりスピーディに展開が進んでおります。現在は円安により日本製品の有利性がありますが、今後は中国国内工場産の良質な製品が出てくると予想されます。当社グループとしては、2022年にタイで独自の製品開発に成功した事例があるので、中国でも独自の製品開発をするなど、卸事業以外の新しい事業領域にも果敢に挑戦していこうと考えています。

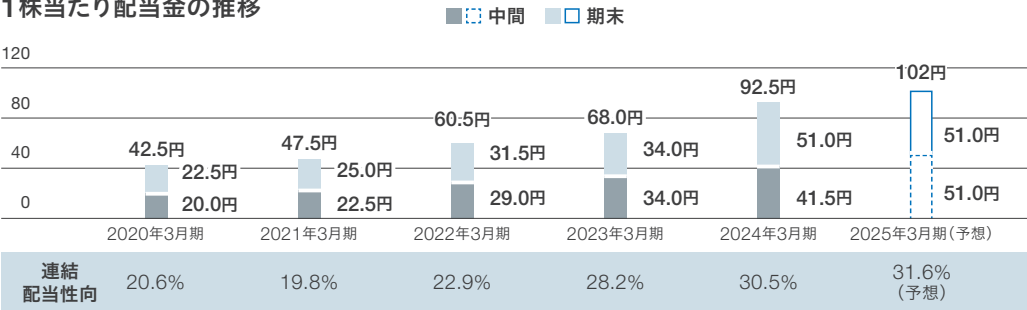
長期経営ビジョン2030では、「夢をかなえる。暮らしを変える。」というスローガンを掲げていますが、新しい事業領域への展開は、将来に向けた夢だと思います。従来の卸事業だけでなく、新商品を開発する、新規プロジェクトを発足する、販売促進を計画するなど、新しい事業を増やしていくことが誰かの夢をかなえることにつながると思います。人材という観点

配当方針

当社は、企業価値の継続的向上を図るとともに、株主の皆さまへの利益還元を経営の重要課題として位置付けており、安定した配当を継続的に実施することを基本方針として、業績、財務状況、今後の事業展開な

どを総合的に勘案し、配当を実施してまいりました。これまで同様に安定配当を考慮しながらも、配当性を意識して引き続き株主の皆さまへ還元を図ってまいります。

1株当たり配当金の推移



2024年1月1日付で普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行っており、2024年3月期中間以前は分割後の数値に換算しております。

でも、従来の部署だけで採用・発掘するよりも、社員の視野や可能性が広がるはずです。

基盤強化については、将来を見据えた人的資本への投資として、人事制度改定による社員の給与水準の向上、社員のモチベーションアップに向けた業績連動型賞与の支給などを実施しました。なお、従業員持株会向け譲渡制限付株式インセンティブ制度を導入したところ、持株会加入者割合が35%から81%にまで向上しました。自分たちで上げた業績が株価に反映されて、それが自分たちの資産形成に連動するという意識を持つことで、会社との一体感が今まで以上に増していくと考えています。

そして、一番の課題は人手不足です。一つの対応策として、本社一括採用だけではなく、各地域での採用も強化し進めています。さらに、従来は総合職であっても転勤ができない人は管理職になれませんでした。が、エリア管理職を設けたことで昇格のチャンスがあります。また、管理職の業務負荷など課題が見えておりますので、早急に手を打つ必要があると考えています。その他にも身だしなみ自由化、福利厚生充実、残業削減、ジョブローテーションによる組織活性化を図り、多様な働き方ができる制度の導入を進めています。このように、2030年のさらにその先を見据えた人事戦略により、強い組織を構築していきます。

サステナビリティへの取り組みについて

MSCI ESGレーティング「AA評価」「えるぼし」認定にて2つ星を取得

サステナビリティへの取り組みについては、特に環境への貢献とガバナンス体制の強化に注力しています。

環境への貢献として、事業活動におけるCO2排出量の削減や、サプライチェーン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っております。2024年にはMSCI ESG

レーティングにおいて当社初となる「AA 評価」を獲得しました。当社として初めてCDPIによる気候変動質問書に回答しましたが、CDPスコアはC評価でした。今後は環境問題への取り組みをより一層強化し、スコアアップを目指します。

当社は返品削減にも注力しています。返品にともなう商品の撤去・返送という一連の作業は、小売業様、メーカー様、卸売業者の3社における手間とコストが生じる上に、商品の廃棄に伴う環境負荷もかかります。こうした返品を営業面では数量ベースで捉えていますが、環境面では重量(トン)ベースで捉え、適量へと削減していく努力をしています。ただし、売上や流通量が拡大すればするほど返品の数や重量も増えていきますので、単純に増えたか減ったかを測定するのではなく、企業の成長に対してサステナビリティの観点から適量であるかを議論する必要があると考えています。

この考え方は返品削減だけでなく、その他のCO2削減施策に対しても同様であり、この考えの下、当社のESG委員会では2030年および2050年に向けた計画的なストーリーを描いています。

ガバナンスについては、監査等委員会設置会社として透明性の高い経営をしています。DEI(ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン)推進における重点項目として「女性活躍推進」を掲げ、2026年3月期までに女性管理職(課長級以上)比率を4.5%とする目標を設定し、新人事制度などを整備しています。女性管理職増加や、女性総合職の新卒採用比率の維持などを実施し、「継続就業」「多様なキャリアコース」等が評価され、2024年3月には「えるぼし」において、2段階目(2つ星)の認定を取得しました。今後は3段階目(3つ星)取得を目指し継続的な取り組みを推進します。さらには子会社のジャベル(株)と共同で「A&Jプロジェクト」を立ち上げ、

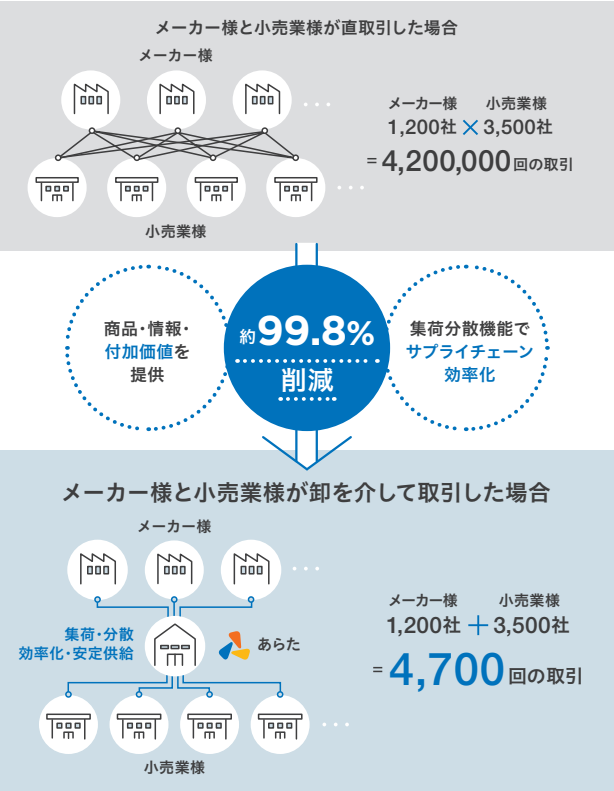


DEI推進における課題の解決に向けて、アンコンシャス・バイアス講習や女性特有の健康課題に対するセミナーを実施し、理解を進めています。その他にも子育てサポート企業としての「くるみん」や「健康経営優良法人」の認定なども積極的に目指していきます。

財務戦略について

3つの株式・株主施策により
2024年3月末時点でPBR1倍超を達成

財務戦略としては、売上拡大と収益性の改善による営業キャッシュ・フローの拡大、資産回転の改善によるキャッシュ・インの増加、政策保有株式の縮減を推進しています。キャッシュ・アロケーションにおいては事業成長・基盤構築への積極的な投資を行うとともに、機動的な株主価値を創造するため、3つの株式・株主施策を実施いたしました。1つ目が、自己株式取得です。2024年11月7日までに総額で上限30億円または1,200,000株の自己株式を取得します。2つ目が、株式分割です。2024年1月1日を効力発生日とし、株式1株につき2株の割合で分割を実施しました。3つ目が、配当修正です。2024年3月期において業績予想修正に伴う増配を実施し、9期連続の増配となりました。こうした改善のきっかけとなったのは東京証券取引所による「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」の要請です。上記の施策により、時価総額や株主数が増加し、2024年3月末時点でPBRも1.01倍を達成しました。今後もPBR1倍超を意識し、成長投資の推進も含め、継続的に株主価値創造施策に取り組んでまいります。



株主還元については、安定配当を考慮しながら配当性向のさらなる向上を図り、2024年3月期は連結配当性向30.5%となり、中期経営計画2026目標の30%を達成しました。2025年3月期に連結配当性向31.6%を目指します。

あらたが果たすべき使命と存在意義

多岐にわたる社会貢献を継続的にできる会社となる

当社の主力事業は卸売業です。日本には海外と違ってたくさんのメーカー様や小売業様がありますので、流通業の発展にとって卸売業の存在は非常に大きいといえます。日用品が全国の店頭へ欠品なく配荷され、新商品が瞬時に店頭へ並ぶというのは海外にはない機能であり、それを支えているのが卸売業による集荷分散機能です。また、卸売業は流通コスト削減機能も担い、さらに環境負荷低減などにも貢献しています。そして、日本は災害の多い国ですから、数多くの生活必需品を扱い全国に拠点を有している当社は、非常時に物資をお届けするという重要な使命も担っています。2024年1月1日に起きた能登半島地震の際には、社員の安全を第一としながらも当社の社会的使命に向けた早期事業活動復帰を目指し社員一丸となって迅速な対応を実施し、翌日午後には復旧し出荷を開始いたしました。我々は「世の中のお役に立ち続ける」という経営理念をベースとして活動していますが、「世の中」というワードの中には、株主・投資家様、小売業様、メーカー様、取引先様、消費者、そして社員など様々なステークホルダーが含まれます。こうした方々に貢献するためにも、「強く・正しく・楽しい会社」という企業文化をますます進化させていきますので、あらたの未来にどうぞご期待ください。



持続的な成長に向けて

社会環境が大きく変動する中、経営基軸を明確にして全社員が一体となって活動できるように、長期的視点に立ち、10年後の進むべき方向を示した「長期経営ビジョン2030」を策定いたしました。今後は長期経営ビジョン実現に向けて中期経営計画としてマイルストーンを置き、さらなる成長を目指して活動してまいります。



5つの重要項目

長期経営ビジョン2030達成に向けた、社内における具体的な戦略や数値目標等を5つの重要項目として設定し、あらたグループ全体で共有。全社一丸となり活動を推進しています。

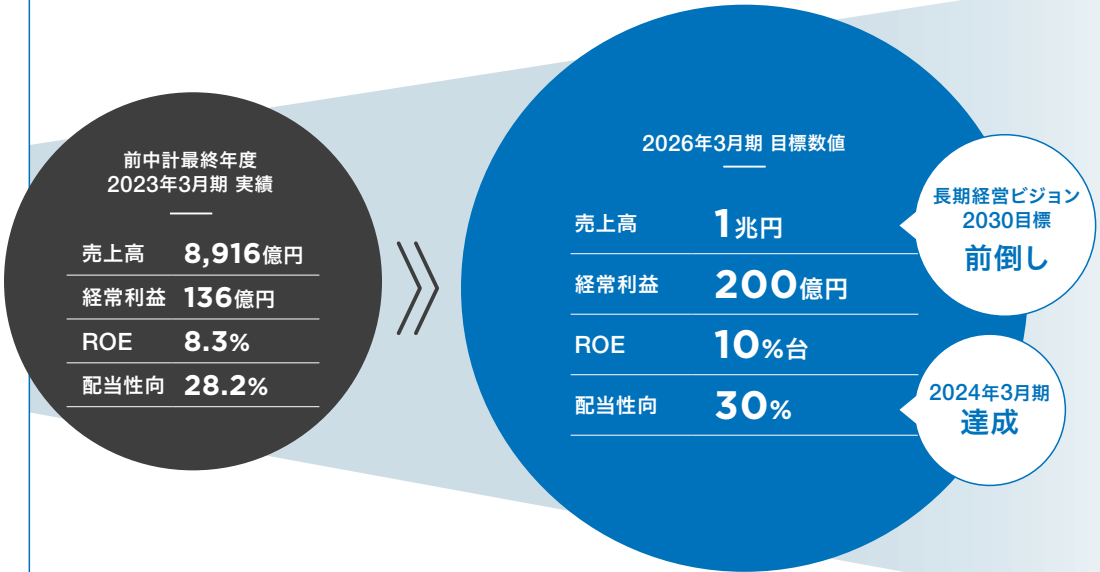
01 国内事業	02 海外事業	03 新規事業	04 経営基盤	05 サステナビリティ
変化する需要への即応	中国・ASEAN地域での製造・販売の基盤確立	中間流通の強みを活かした新たな領域への挑戦	成長を促進する基盤への進化	持続可能な社会の実現に向けたESG
国内卸	海外事業	無形資産	資本戦略	人材
物流受託	商品		システム・DX	ESG
店頭管理	EC・B2C		ロジスティクス	

中期経営計画2026

「長期経営ビジョン2030」に向けた第2フェーズとして、2026年3月期を最終年度とした「中期経営計画2026」を策定いたしました。前中計で仕掛けてきた施策を大きく実現する3年、そしてさらなる成長に向けた新しい仕掛けを行う3年とし、成長を加速させてまいります。

中計2026テーマ 「成長の加速」

「成長事業」・「基盤」・「人材」における成長戦略を加速し、長期経営ビジョン2030の売上目標を早期達成。2030のその先を見据えた企業成長で存在感を発揮し、PBR1倍超も視野に、さらなる企業価値向上へ。



中計2026における経営環境と重要課題

社会環境の変化	経営環境の変化	重要課題	中計2026戦略「成長の加速」
少子高齢化・人口減少	人手不足	成長性	成長戦略
気候変動	カーボンニュートラル	安定性	基盤強化
資源の高騰	燃料、商品価格高騰	サステナビリティ	サステナビリティ
パンデミック	生活様式の変化	株主価値	
テクノロジーの進化	企業間競争激化	情報発信	
グローバル化	イン・アウトバウンド需要復調	低PBR	

PBR1倍超を意識した
成長投資と
株主価値創造施策で
さらなる
企業価値向上へ

中期経営計画 進捗

2024年3月期は、中期経営計画2026の初年度として成長拡大に向けた様々な施策を実施した1年となりました。2026年3月期に掲げた各種目標達成に向けて業績は順調に推移しており、2024年3月末時点でPBR1倍、配当性向30%を達成いたしました。

業績予想

	2023年3月期 実績	2024年3月期 実績	2025年3月期 予想	2026年3月期 予想
売上高	8,916	105.9% 9,441	102.6% 9,690	103.2% 10,000
営業利益	128	113.2% 145	112.3% 163	-
経常利益	136	112.1% 153	108.2% 166	120.5% 200
親会社株主に帰属する 当期純利益	82	125.5% 103	106.6% 110	-

中計2026達成に向けて成長を加速

中期経営計画2026の戦略と2024年3月期実施施策

	中計2026戦略	2024年3月期 実施施策
成長戦略	ヘルス&ビューティー・ペットカテゴリーの拡大 専売・優先流通品の拡大で独自性を強化	展示会『あらたCollection2024』を開催 P.35 新コスメブランド『3650』を立ち上げる P.28
基盤強化	IT中計施策の実践による業務効率化と物流生産性の向上 人的資本経営への変革	各種IT中計施策の実装 P.19-22 物流生産性の向上 P.31-32 従業員持株会向け譲渡制限付株式インセンティブ制度の導入 P.18 新人事制度の運用開始 P.18
サステナビリティ	サプライチェーンの中核として取引先様と協働しCO ₂ 削減 ガバナンス体制強化	CDP初回答:C評価 P.39 えるぼし『2つ星』取得 P.42 ESG関連方針策定 P.37-45
財務戦略	売上拡大と収益性改善、資産回転の改善によるキャッシュ・インの増加 事業成長・基盤構築への積極的な投資機動的な株主創造施策の実施	3つの株式・株主施策を実施 P.15 ① 自己株式取得: 上限30億円or1,200,000株の自己株式取得 ② 株式分割: 株式1株につき2株の割合で分割 ③ 配当修正(増配): 配当性向30%の指針に伴い増配

PBR1倍超を意識した成長投資と株主価値創造施策で

さらなる企業価値向上へ

2024年3月末時点 PBR1.01倍達成

財務戦略

時価総額向上を目指した
将来性ある成長戦略と実績 / 株式・株主施策が必要

以下の株式・株主施策の実施を決定

① 自己株式取得

上限30億円 or
1,200,000株の自己株式取得

② 株式分割

株式1株につき2株の割合で分割

③ 配当修正(増配)

配当性向30%の指針に伴い増配

① 自己株式取得

取得理由

株主還元と資本効率向上、
経営環境に応じて機動的な資本政策遂行のため

取得株式総数

上限1,200,000株(発行済株式数(自己株式除く)の3.4%)

取得株式総額

上限30億円

取得期間

2023年11月8日～2024年11月7日

2024年1月1日付で普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行っており、
取得株式総数は分割後の数値に換算しております。

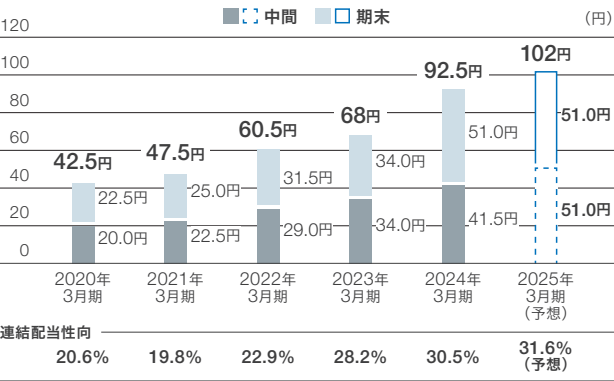
③ 配当修正(増配)

配当性向30%の指針に伴い増配

(円 銭)	2024年3月期 年間配当金		
	第2四半期末	期末	合計
当初予想(2023年5月11日に発表)	41.50	41.50	83.00
配当性向30%の指針に伴い増配	配当額	41.50	51.00
92.50			
前期実績(2023年3月期)	34.00	34.00	68.00
前期との差額	+7.50	+17.00	+24.50

9期連続増配 中期経営計画2026目標であった配当性向30%を達成

1株当たり配当金の推移



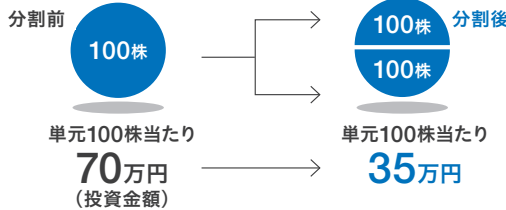
2024年1月1日付で普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行っており、2024年3月期中間以前は分割後の数値に換算しております。

② 株式分割

株式1株につき2株の割合で分割

投資家の皆さまがより投資しやすい環境を整え、投資家層の
拡大および当社株式の流動性の向上を図るため2024年1月
1日を効力発生日とする株式分割を行いました。

例)1株7,000円 単元100株当たりで計算



2024年3月末株価3,300円で試算

1単元株(100株)を保有する場合

投資額 330,000円

1株当たり配当金92.5円(配当利回り2.80%)

+

株主優待QUOカード

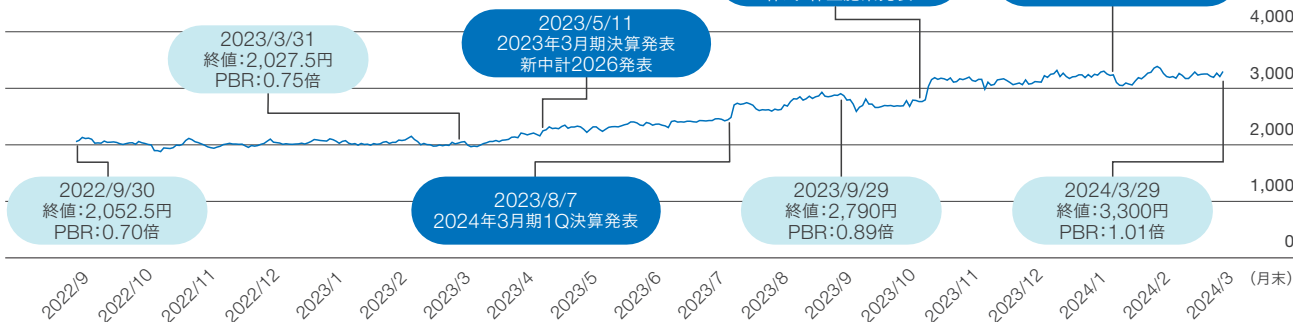
年2回100株以上保有の方へ

1,000円相当のQUOカードを贈呈



株主優待:当社オリジナルQUOカード

株価推移(2022年9月末~2024年3月末)



2024年1月1日付で普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行っており、2024年3月期中間以前は分割後の数値に換算しております。

中期経営計画2026 — 事業成長・基盤構築への投資を軸に株主還元のさらなる充実をはかる

2026年3月期を最終年度とする中期経営計画2026は以下の様に推進しています。

キャッシュ・イン

売上拡大と収益性改善による

営業CF拡大

400億円水準

資産回転の改善

資産サイクル2日間水準

約50億円

政策保有株式の縮減

純資産の10%未満

柔軟性のある外部からの

資金調達

キャッシュ・アロケーション

事業成長・基盤構築への投資

150億円水準

- DX推進、IT改革への投資
- 人事制度浸透を進める組織改革、人材育成
- 国内事業の成長を支える物流基盤への投資

株主価値創造施策への投資

2024年3月期

配当性向 30% 達成

- 市場動向により資本構成の最適化・流動性向上を目指した株主施策

※ 資産サイクル:売掛金・在庫・買掛金の回転日数

責任者コメント

社会インフラとしての責任を果たしつつ

ステークホルダーの期待を超える企業活動を通じて持続的な成長を目指す

積極的な投資

あらたグループは事業を通じ消費者の生活
に貢献しています。つねに高いレベルの付加
価値を提供し続けることが、ステークホル
ダーの皆さまの幸福に、そして社会全体の成
長につながるものと確信しています。投資に
あたっては『健全かつ積極的なリスクテイク』を
判断目線に据え、人的投資・システム投資・物
流投資を果敢に実行し、長期的な企業価値の
向上、ステークホルダーへの利益還元極大化に
つなげてまいります。

最適資本構成の実現

成長投資を確実に、そして有利な条件で実
現するためには、健全かつ安定した財務基盤が

不可欠です。これまでに蓄積してきた調達ノウ
ハウをさらに進化させ、多様化する投資、その
時々の財務内容・市場環境にマッチした、株主
資本・負債バランスを追求してまいります。
あわせて、不動産・有価証券などの資産有効
活用・CCC(キャッシュコンバージョンサイクル)
の改善を、投資効率・健全性の補完につなげて
まいります。

これまで『ROEの最大化』を最も重要な
価値と定め、『営業CFの極大化』『積極的な
投資活動』そして『健全な財務基盤』をドライ
バーとして企業価値を高めてまいりました。これ
からも、長期的な視点からバランスのとれた
施策を展開してまいります。



根橋 央
上席執行役員 業務本部長
兼 IT改革DX推進本部副本部長

人材戦略

企業価値のさらなる向上に向けた人的資本経営の変革

当社の社訓に「働くは人の道」という言葉があります。この言葉自体は普遍的なものであると考えますが、解釈は時代とともに変化していくでしょう。当社は、社員を同じ目的に繋がるパートナーとして多様性を尊重し、一人ひとりがその能力を最大限に発揮できる職場環境を整え、働き続けられる会社を目指してきました。さらに今後は、社員一人ひとりが意欲ややりがいを持ち、楽しく、当社で働き続けたいくなる、そういった風土の醸成も必要であり、それらの実現により、目まぐるしく変化する社会情勢に対応し、当社の成長をさらに加速させることが可能になると確信します。

この実現のキーとなるのは人的資本経営の考えに基づいた変革、すなわち人材戦略となります。

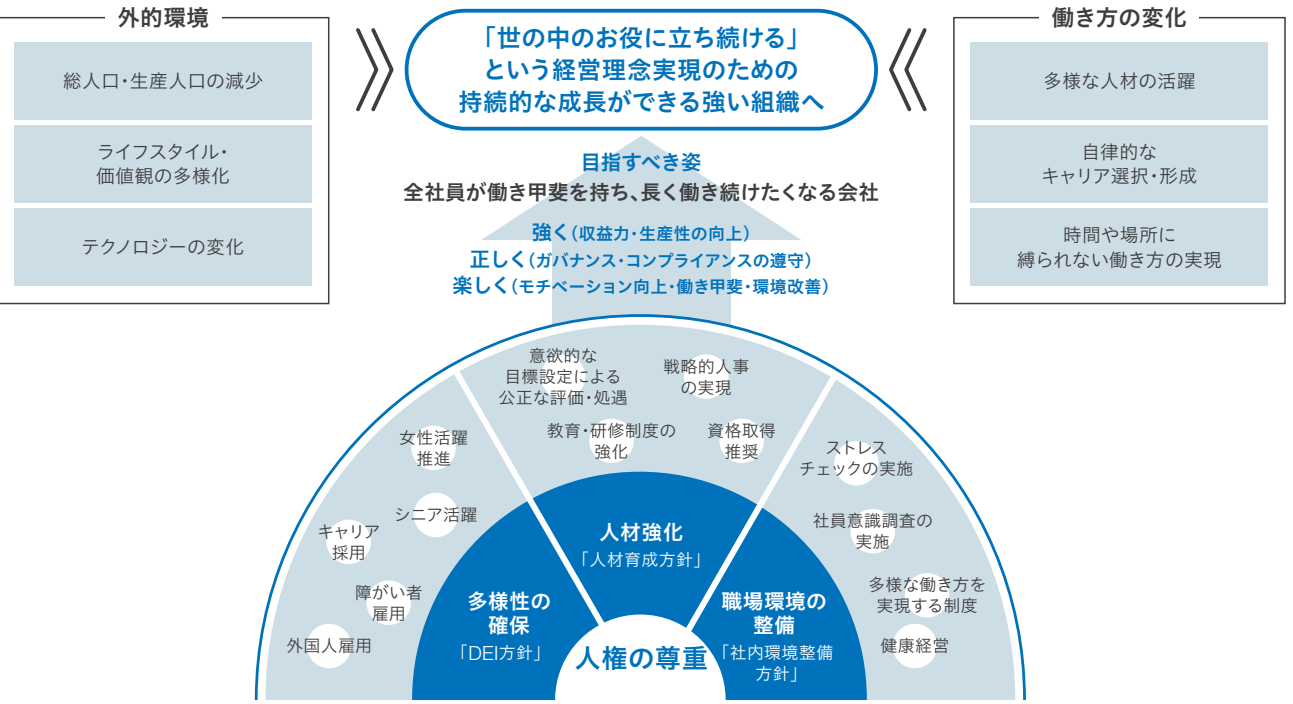
長期経営ビジョン2030「夢をかなえる。暮らしを変える。」に向けた中計2026の第1フェーズとして、新人事制度をスタートさせました。次の変革フェーズとしてこれまでの施策を継続しつつ、ジョブローテーションによる組織の活性化を図り、社員教育への投資を強化してまいります。

当社はこれからも、人材の価値を最大限に高める戦略を積極的に推進し、企業価値のさらなる向上を進めてまいります。

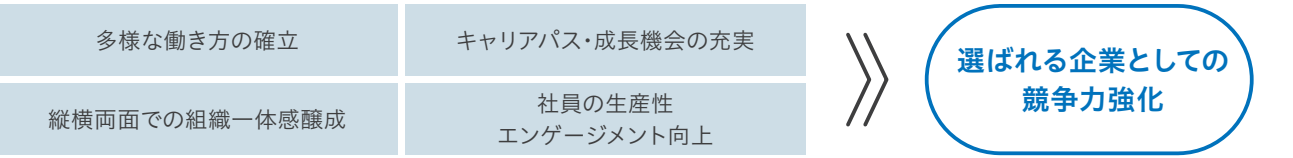


河野 博之
人事本部長 兼 人事部長

人材に対する基本的な考え方



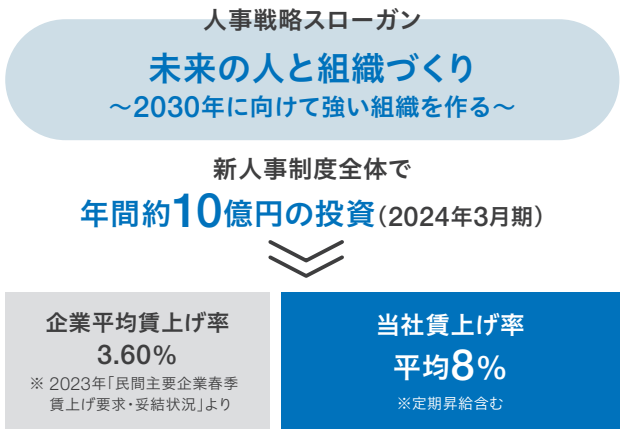
成長のポイント



2024年3月期取り組み

新人事制度の運用開始

2023年4月より人事制度を改定しました。この改定は人的資本経営への変革の第1フェーズと位置づけ、投資面ではまず全社員が実感できる給与・賞与を中心に実施、制度面でも新設・拡充を行いました。

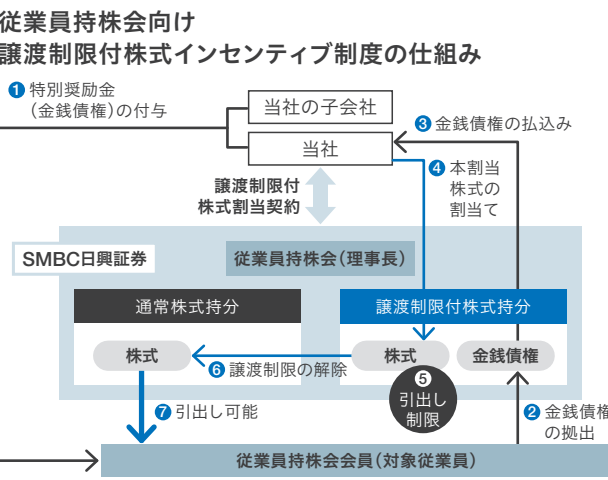


新人事制度 主な新設・拡充内容

- 職種区分として「エリア管理職」を新設**
→ 地域限定職のまま管理職昇格の選択肢を増やす
- シニア活躍に向けた制度改定**
→ 長く活躍できる環境を整備し、豊富な知見を企業の成長につなげる
- ジョブリターン制度の改定(正社員登用が可能に)**
→ 当社で培った知見やスキルを活かし再び活躍する場を提供
- 昇格要件の改定**
→ 年齢に捉われず、実力に応じて早期に昇格可能に
- 職種転換回数の改定**
→ キャリアパス・ライフイベント双方に考慮できるよう、回数制限を緩和
- 人事評価制度の改定**
→ 個人目標達成度・行動指標評価を明確化、メリハリのある公正な評価へ

従業員持株会向け譲渡制限付株式インセンティブ制度(持株会RS)導入

従業員への福利厚生の増進、財産形成の一助とすることに加え、当社株式を所有することにより経営参画意識を高め、株主と一層の価値共有を進めることを目的とし、導入しました。本制度導入にあたり改めて従業員持株会の加入促進を図り、グループ全従業員の81%の加入につながりました。



社員意識調査結果から見える効果

2023年4月から新人事制度の運用を開始し、1年弱が経過した2024年2月に社員意識調査を実施。関連する項目のスコア上昇が見られました。社員エンゲージメントの向上に

一定の効果があつたと考えられます。意識調査の回答率は97.1%と高い水準を維持しています。

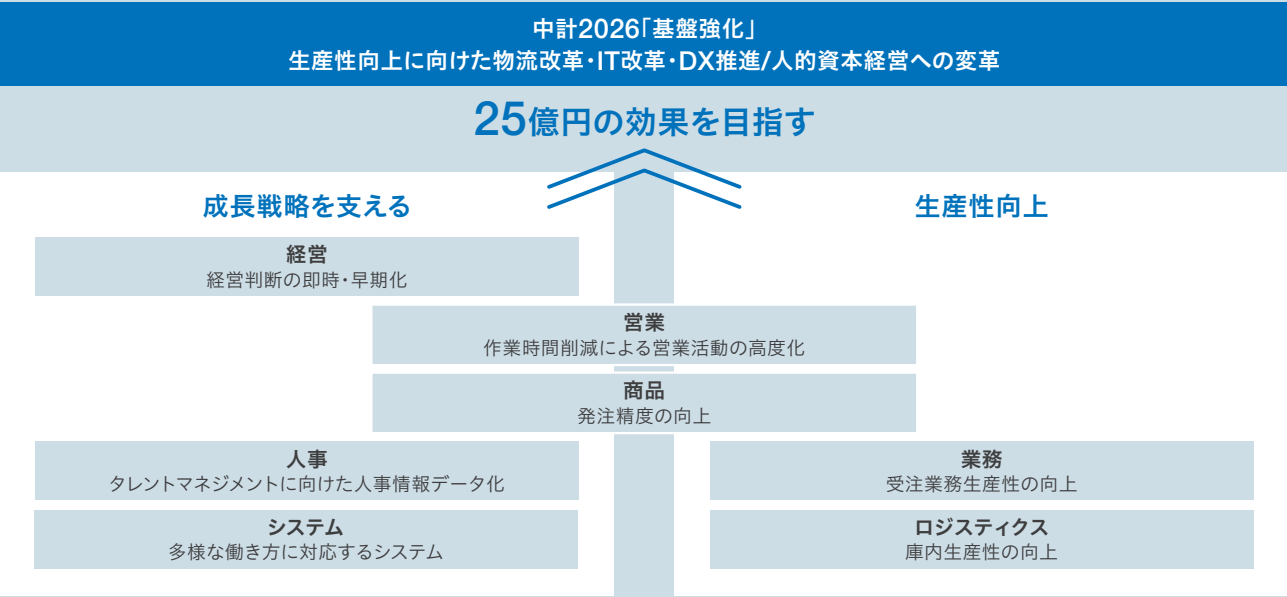
2024年2月調査	給与水準	評価の明確性	ワークライフバランス	休暇取得	社員満足度	継続勤務意識	KPI 継続勤務意識 2026年目標 4.0
点数(5段階評価)	3.2	3.2	3.4	4.0	3.6	3.7	
前年比	+0.20	+0.14	+0.17	+0.14	+0.11	+0.11	

特集

あらかの成長を支える「IT中計」

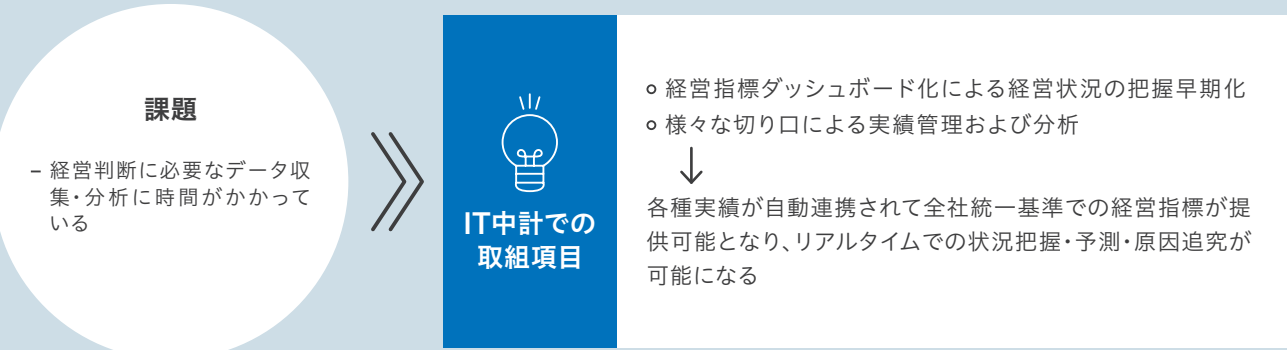


長期経営ビジョン2030の実現を支えるための情報システムの構築を目的に、
ビジョン策定時の2020年頃から「IT中計」としてシステム改革を進めています。
分野ごとに7つの分科会を立ち上げ、各事業本部とシステム本部が連携しながらシステム改革に取り組み、
中期経営計画の各種戦略に沿った様々な分野でのIT化やDXを推進しております。



経営

経営判断の即時・早期化



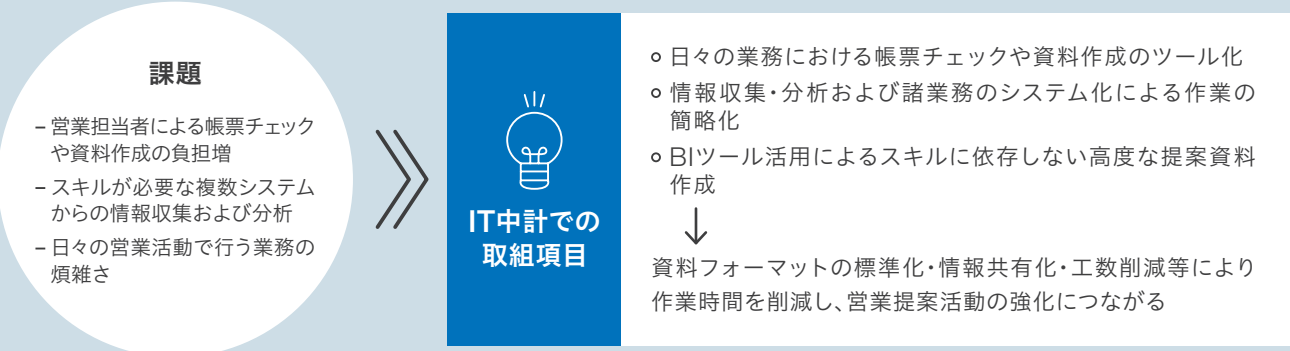
分科会参加社員コメント

我々の仕事の一つとして経営判断をサポートするための分析業務があります。
環境変化が激しい中で様々な切り口で経営指標の分析を行うには、多くの情報を収集する必要がありますが、この作業には多くの時間を要します。
データ収集の手間を削減し、分析に時間をかけるために、BIツールを使って日次ベースでの管理帳票を作成しました。これにより、実績データや分析結果を報告してもらう文化から、自ら取得しに行く文化へと変化させ、全社統一での経営指標管理を

可能とし、必要なときに必要なデータがすぐに得られる仕組みを整えました。そこからもう1段ステップアップして、さらに様々な切り口での実績管理・分析を可能とする仕組みを構築するために議論を重ね、経営指標ダッシュボード化による経営状況把握の早期化を図りました。
今後の課題は、統一された分析結果から見えるものが何かをしっかりと理解・浸透させることです。構築した仕組みを順次実装しながら、意識改革や業務改革を進め、成果に結びつけてまいります。

営業

作業時間削減による営業活動の高度化



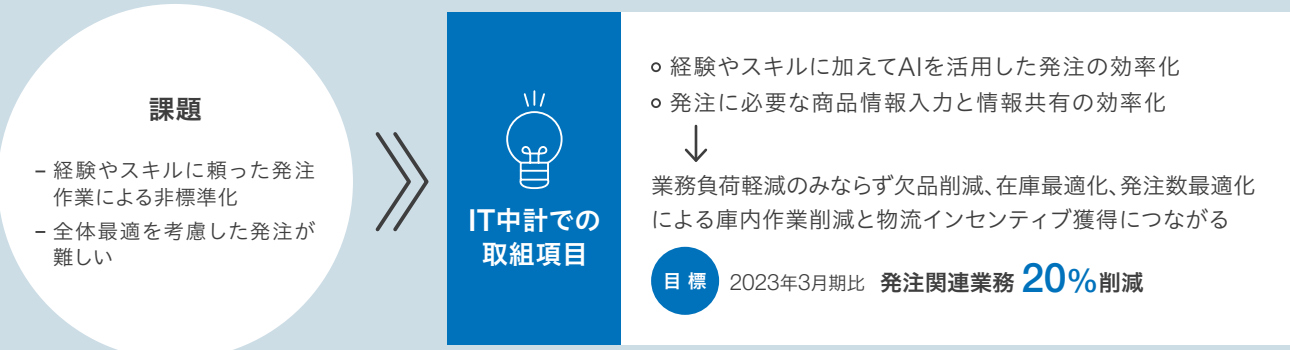
分科会参加社員コメント

IT中計営業分科会では、効率化・正確性向上・ペーパーレス化等に対する改善点を営業の立場から積極的に伝え、改善に向けて議論してきました。この議論の中で多数の改善項目が抽出され、効果が見込まれるものから優先的に対応を進めています。
また、内容だけでなく使用する立場から使いやすい画面レイアウトについてシステム本部と何度も意見交換を行い、さらに踏み込んだ改革ができたと感じています。
このようにして開発を進めたシステムの稼働後にアンケートを実施しましたが、日々の業務の効率化・簡略化により「時間

外労働が削減された」という回答が29%、「営業活動に充てる時間が増えた」という回答が59%となり、多くの営業社員が効果を実感しているようです。また、IT中計の担当者として周りの営業社員から感謝の言葉をかけてもらえることもありました。
今後の課題は構築した新システムをより浸透させて、使用頻度を向上させていくことです。また、当社の出荷データや市場分析をさらに強化することで、営業社員全員が得意先様へ向けてより高いレベルの提案ができる仕組みの構築を目指してまいります。

商品

発注精度の向上



分科会参加社員コメント

現在、AIを活用した自動発注による業務効率化に取り組んでいます。利用頻度や精度も年々向上しており、今後は発注業務の主軸になることを期待しています。現状は、従来の実績やロジックに沿った形での自動発注を行っていますが、今後はAIの活用による需要予測等を効果的に取り入れることで、より精度の高い発注を実現してまいります。
一方で、現時点で自動化できていない部分については、改めて

課題の抽出とその対応方法について分科会で積極的に議論を進めていきます。
発注業務の負荷軽減に加えて、発注精度の向上により在庫適正化と欠品削減を図り、生産性の向上につながることを期待しています。それだけではなく、全体最適を考慮したサプライチェーン全体の効率化につながる仕組みへと進化することを目指して、発注の自動化を推進してまいります。

特集 あらかの成長を支える「IT中計」

人事 タレントマネジメントに向けた人事情報データ化

課題

- 各人事データが個別管理されている
- データ連携時に手作業によるミスが発生する可能性がある

IT中計での取組項目

- 人事給与システムの刷新
- 人事基本情報データベース構築、内容整備
- 人事評価システムの構築

↓

情報正確性の向上に加え、各人事データの連携が可能となり、中・長期的な人材育成資料としての活用が期待される

分科会参加社員コメント

人事給与システム刷新と運用見直しをシステム本部の協力を仰ぎながら進めていきました。システム本部側の意見を取り入れることで他システムとの連携が実現し、さらなる活用につながる環境整備ができた実感しています。各社員が入力する人事基本情報ではExcelからWeb入力に切り替えたことでUIが改善され、社員側にもメリットがうまれました。人事評価もシステム本部の協力によりこれまでのExcelからクラウドに切替え完了し、

今期より本稼働しています。各取組項目は毎月開催の人事システム定例会、並びに随時開催した項目ごとのタスクミーティングで情報・課題・対策を齟齬が発生しないよう検討・共有してきたことで問題無く進められており、取り組みで得られたものは、人事部門でこれから推進していくタレントマネジメントの重要な要素となることも確信しています。

業務 受注業務生産性の向上

IT中計での取組項目

- EOS受注関連業務の効率化
- 受注エントリー業務の効率化

↓

業務負荷の軽減、受注作業の効率化へ

受注に関する年間約130万件のデータ入力

システム稼働前

TEL FAX Excel

様々な受注形式によるデータ入力
業務負担が大きい

システム稼働後

TEL FAX Excel

一括取込用CSVデータ
煩雑な業務を自動化し
業務効率化へ

ロジスティクス 庫内生産性の向上

IT中計での取組項目

- 物量予測と庫内作業人員コントロールによる生産性マネジメント向上
- 配送費管理システムの導入による積載率向上
- メーカー様ASN活用による庫内作業効率化 [G・P.32](#)

↓

適正な人員配置の実現、庫内作業簡素化、データ管理システムを活用した分析によるコスト削減・物流生産性の向上へ

システム 多様な働き方に対応するシステム

IT中計での取組項目

- Google Workspaceを活用したコミュニケーション環境の再構築、改善
- ネットワーク環境等の社内ITインフラ強化
- 文書管理システムを活用したドキュメント管理効率化

↓

ペーパーレス化の促進、システム連携によるワンインプット化で、いつでもどこでも一元管理された情報が提供可能になる

地味に凄いアプリです
是非ご活用下さい!

Google Workspaceの便利機能を
紹介しツール利用の効果最大化を図る

あらかの成長戦略を支えるシステム基盤の構築

IT中計 取組開始の経緯

IT中計は10年後のあらかの「ありたい姿」と直近の中期経営計画を支えるITの姿を経営層や現場のビジョン、抱えている課題を踏まえて実現イメージを描くところからスタートしました。

事前に各支社を訪問して課題のヒアリングを実施し、大小あわせて約280項目の課題から優先的に対応すべきIT施策の30項目を選定しております。その項目について業務領域ごとに分科会を立上げ、重要度・スピード感・コスト・効果を鑑みながら、具体的な施策を検討・実施しています。

これまでの、物流・営業・商品・業務などのいわゆる基幹システムと呼ばれる領域を中心に施策を打ってきましたが、今回は他の業務領域へも拡大し、特に人事・経営戦略といった部分へもIT活用を進めております。

進め方・効果測定等

IT施策の中には生産性向上を目的とした定量効果獲得を目指すものに加えて、社員の満足度向上やコミュニケーションの円滑化等、定性的な効果獲得を目指すものもあります。このような施策は実際に現場の方々にアンケートをとり、その集計結果からも効果を測定しております。

たとえば営業のメンバーはたくさんの業務が輻輳しその施策も多岐に渡っています。この施策効果がどのくらいであるかが単純には測れません。このような効果測定として、営業社員に対してアンケートを実施しました。その結果から、得意先様との商談時間や店頭フォロー時間を創出することができているといった声をいただいています。

また、メーカー様のご協力のもと、入荷予定データ(ASN)を事前送信いただき、荷受業務の効率化を進めておりますが、我々の荷受業務効率化によりメーカー様配送ドライバーの待機時間短縮も実現し、効果創出を共有できています。

施策の中にはAIを活用しているものもありますが、現段階

宮崎 慎治
執行役員 システム本部長



では完全にAIに任せるのではなく、我々のロジックから出た答えとAIが導きだした答えを常に比較しながら業務に取り入れています。

Google Workspaceの導入

これまであらかオリジナルのポータルサイトやメールシステムを十数年にわたり利用しておりましたが、IT改革DX推進本部とシステム本部の協業のもと、各機能本部の皆さんにもデモ等に参加いただき、システム刷新を行いました。現状の不満解決や今後の機能拡大、新入社員やキャリア入社の方が違和感なく使えること、世の中のデファクトスタンダード等も踏まえてGoogle Workspaceを導入しました。

情報共有のスピード化・リアルタイムでの共同作業等、これまでの紙やファイルでの個別作業からチームでの協働作業へ変化し、チャットでは社長とすぐやりとりができます。

今後の課題・目標について

このIT中計は検討を始めてから時間が経っていますので、すでに新たな施策が必要となっている項目もあります。さらにDXという観点も踏まえ、ITだけではなく業務自体の変革を目指して進めていくことが課題です。

この先の10年・20年を見据えて、新たなDXプロジェクトやシステム刷新も予定しております。未来に向けてITやAIを活用した業務の置き換えと変革を推進することで、全社員が個々の能力を最大限に発揮できる環境を整えて社員の働き甲斐を向上させ、それが取引先様や社会への貢献に繋がり、当社の業績拡大につながるような、強く・正しく・楽しい会社を目指してまいります。