

# Stakeholder Engagement

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さま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。



## 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」

## あらたCollection2024

2024年3月に、全社規模での総合展示会「あらたCollection2024」を東京で開催。多くの取引先様にご来場いただきました。小売業様など来場者数：約**1,600**名 参加メーカー様：**164**社



## 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



そらぶちチャリティーオークションに出品



## 地球環境

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

[P.37-40](#) ESG 環境ページ



## 社員

- 月1回 経営層からのメッセージをライブ配信
- 社内PR情報の発信
- 社内報「あらたん」を四半期ごとに発刊
- 社員会「日新会」と役員との対話

[P.41-45](#) ESG 人材ページ



## 株主・投資家

- 株主総会(リアル開催と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・投資家の皆さま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。



2024年2月 楽天証券でのIRライブ

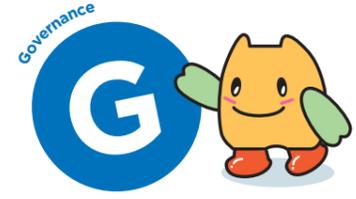
### 英文開示

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

機関投資家議決権行使担当者に対し、ESG中心の対話を目的にSR活動を実施。



## ESG基本方針「強く・正しく・楽しい」

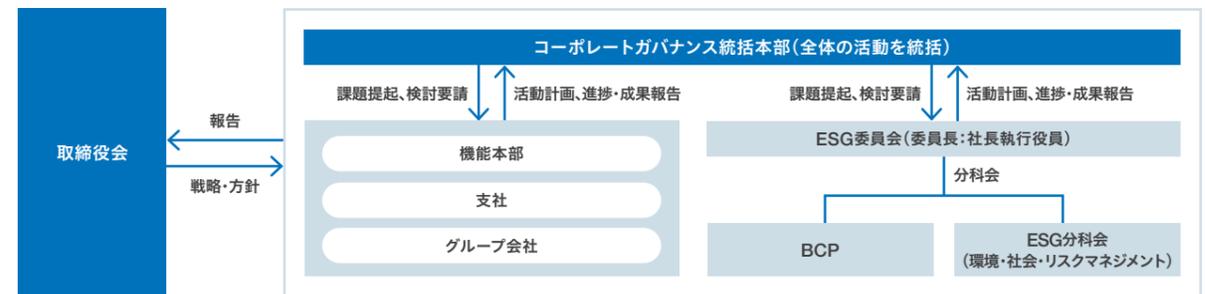
私たちは、「世の中のお役に立ち続ける」という経営理念に基づき、社会とともに持続的な成長・発展を目指しています。すべてのステークホルダーとの信頼関係により強い基盤を構築し、サプライチェーン全体の環境・効率化を正しい姿勢で進め、皆さまの暮らしをより豊かに、楽しくする事業戦略を実現することで私たち社員も働く楽しみを享受する。このような事業活動を通じて持続的な企業価値向上につなげてまいります。



## ESG重要課題(マテリアリティ)

重要課題	ありたい姿	2024年3月期 主な施策
<b>環境</b> 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>TCFD提言に基づく情報開示</li> <li>CDPへ初回答 2023年スコアC</li> <li>GHG排出量削減に向けた省エネ施策(空調や照明の切替、営業車100%環境配慮車)</li> <li>3Rキャンペーン2023 約20,000店舗が参加</li> </ul>
<b>人材</b> 人権尊重 DEI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	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権尊重への取り組み(ハラスメント防止研修等)</li> <li>「サプライチェーンにおけるサステナビリティ方針」策定</li> <li>DEI推進に向けた方針策定、A&amp;Jプロジェクトによる施策提案</li> <li>各種制度の理解浸透に向けたガイドブックの発信</li> <li>健康経営宣言、健康セミナーの実施</li> <li>研修制度の拡充、全社ITスキル教育、応募型研修や物流管理職育成</li> </ul>
<b>地域社会</b> 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>BCP活動</li> <li>大学生とのコラボ企画</li> <li>「こどもフードアライアンス」への参画</li> </ul>
<b>ガバナンス</b> 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役会スキルマトリクスの開示</li> <li>指名・報酬委員会による管理職グループディスカッション、役員パネルディスカッション</li> <li>取締役会実効性評価を基にした改善</li> <li>社員のコンプライアンス意識向上施策</li> <li>情報漏洩対策</li> </ul>

## 推進体制



## 社外からの評価

MSCI社が提供する「MSCI ESGレーティング」においてAA評価を獲得し、GPIFが採用するESG指数である「MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数」の構成銘柄にも選定されています。

免責事項: 本ページにおけるMSCIのロゴ、商標、サービスマークまたはインデックス名の使用は、MSCIまたはその関連会社による株式会社あらたへの後援、保証、販促には該当しません。MSCIインデックスはMSCIの独占的財産です。MSCI、MSCIインデックス名及びロゴは、MSCIまたはその関連会社の商標もしくはサービスマークです。



# 環境 Environment



## 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。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。

**あらたグループ環境方針**

あらたグループは、地球環境を保全していくために「あらたグループ環境方針」を策定し、持続可能な社会の実現を目指し取り組みを進めております。

あらたグループ環境方針  
<https://www.arata-gr.jp/csr/environment/>

## 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、CO<sub>2</sub>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さま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。

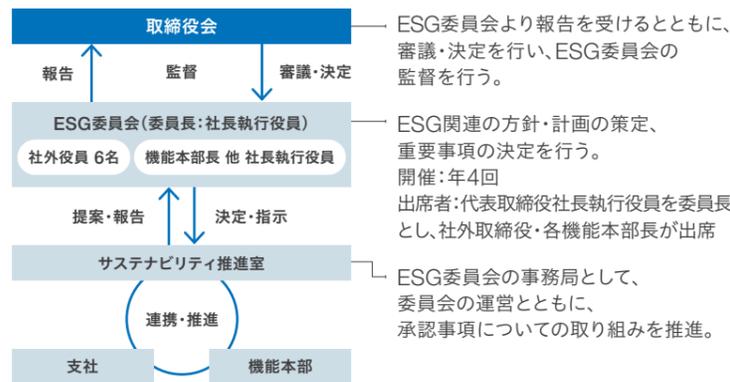
### ガバナンス

ESGを推進する専門部門としてサステナビリティ推進室と、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回開催しており、サステナビリティに関するリスクおよび機

会の検討・審議を行っております。また取締役会は、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・決定を行うことを通じて全体を監督しております。

### 2024年3月期 ESG委員会議題

- 2023年 6月
  - ① 年間のESG活動計画・KPI設定等
  - ② GHG排出量削減計画について
  - ③ 健康経営宣言
- 8月
  - ① TCFDシナリオ分析
  - ② CDP回答内容について
  - ③ サプライチェーンにおけるサステナビリティ方針（調達方針）について
- 10月
  - ① サステナビリティに関する他社との対話状況
  - ② 人的資本経営に向けた取り組み
  - ③ ESG推進体制についての検討
- 2024年 1月
  - ① 健康経営ロードマップの策定
  - ② A&Jプロジェクトについて
  - ③ ESG活動社内認知度向上に向けた検討



## 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
1.5°C / 2°C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°C未満に抑えられるシナリオ。移行リスクは高いが、物理リスクは4°Cシナリオと比較すると低く抑えられる。
4°C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 <sub>2</sub> 排出量は継続的に増加するシナリオ。1.5°C / 2°C未満シナリオと比べ、移行リスクは低い物理リスクは高くなる。

## 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°C / 2°C	4°C		
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	中～長期
物理リスク	急性	中	大	台風や高潮のリスクの高い物流センターの操業停止、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
	市場	中	小	サプライチェーンにおけるCO <sub>2</sub> 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
	レジリエンス	小	中	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

サステナビリティに関する全社的なリスクおよび機会について、コーポレートガバナンス統括本部が特定しております。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。リスク管理の窓口をコーポレートガバナンス統括本部が担い、各本部と連携の上で対応策を推進し、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

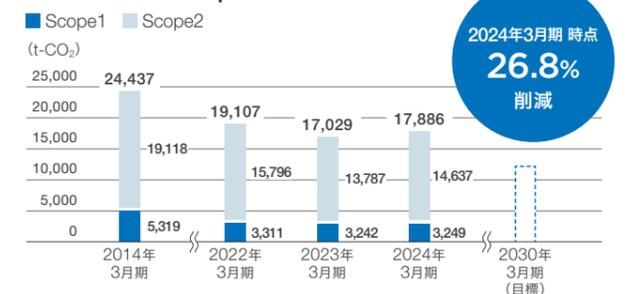
長期的な視点での省エネ施策(物流センターや拠点における高効率設備への更新 他)や、再生可能エネルギー利用によるGHG排出量削減計画を策定し、取り組みを進めてまいります。

### GHG排出量削減目標



※2024年3月期時点では単体かつ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排出量(Scope1・2)



### Scope3への対応

当社は、持続可能なサプライチェーンの実現に向け2022年度よりScope3の算定を開始し、可視化しております。今後

はグループ連結での算定、削減に向けての取り組みを実施していきます。

#### GHG Scope3

Scope3カテゴリー	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
合計	14,990	17,946	3,497,208	3,565,897
カテゴリー1 購入した製品サービス	—	—	2,707,967	2,805,197
カテゴリー2 資本財	—	—	7,747	11,628
カテゴリー3 燃料・エネルギー関連	—	—	2,907	2,909
カテゴリー4 輸送・配送(上流)	14,990	17,946	24,913	23,103
カテゴリー5 事業から出る廃棄物	—	—	663	1,368
カテゴリー6 出張	—	—	260	255
カテゴリー7 雇用者の通勤	—	—	2,423	2,370
カテゴリー11 販売した製品の使用	—	—	212,010	193,248
カテゴリー12 販売した製品の廃棄	—	—	538,318	525,819

※2022年度より算定対象カテゴリーを拡大し、上記9カテゴリーを対象としております。

### GHG排出量削減に向けた取り組み

#### 省エネ

省エネの取り組みとして、デマンド監視装置による最大電力の低減や照明のLED化、効率の良い空調設備への切替といった施策を計画的に行うことにより、CO<sub>2</sub>削減に貢献しています。また各拠点でも独自の省エネ施策を実施しており、環境負荷低減に寄与しています。



※日本テクノ(株)様デマンド監視機「SMARTMETER ERIA」

#### 創エネ

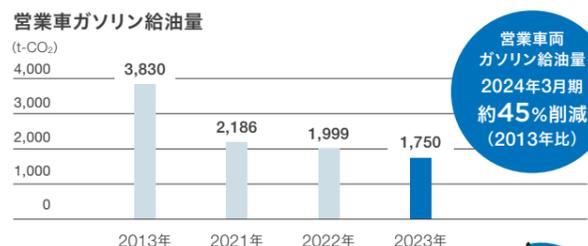
現在、和泉・埼玉・神奈川の3か所の物流センター屋上に太陽光発電パネルを設置しており、自然エネルギー創出によるCO<sub>2</sub>削減に貢献しています。

また、昨年移転しました関東物流センターの屋上にもオンサイトPPAを活用し、再生電力の調達に努めております。



#### 営業車両を環境配慮車へ切り替え

2018年より約700台ある営業車両をハイブリッドカーなどの環境配慮車へ順次切り替えており、2024年3月末時点で100%環境配慮車への切り替えが完了いたしました。その活動によりガソリン給油量の低減、排気ガス削減に貢献しています。また、次なる施策としてEV自動車への切替についても検討してまいります。



### 情報開示の拡大

企業の環境に対する情報開示のグローバルスタンダードであるCDPの「2023 気候変動質問書」に2023年度初めて回答し、C評価となりました。

今後も、CDP や統合報告書等の媒体を通じて積極的

に環境に関する情報開示を行い、事業活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献してまいります。



### 循環型社会の実現

#### 3R活動

環境省と小売業様・メーカー様をつなぐ役割を担い、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

2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
約1,100店舗	約4,700店舗	約6,800店舗	約12,000店舗	約15,000店舗	約19,000店舗	約20,000店舗

#### 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

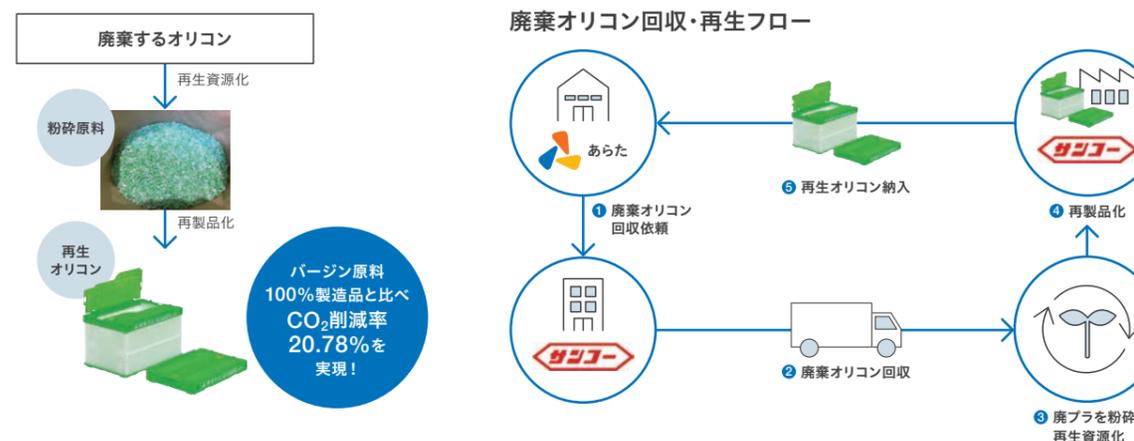
かかります。小売業様やメーカー様と連携し、業界全体を巻き込む返品削減活動により、サプライチェーン全体の効率化はもちろんのこと、経済的な効果・環境問題に貢献という共通価値創造(CSV)につながる重要な取り組みと位置付け、活動を継続してまいります。



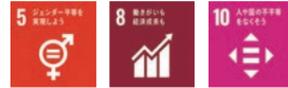
#### 折り畳みコンテナ(オリコン)のクローズドリサイクル

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オリコンのクローズドリサイクルを実施しております。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、CO<sub>2</sub>削減率20.78%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。首都圏エリアから取り組みを始めましたが、今後は他エリアへ展開し、継続的な取り組みとしていく予定です。



# 人材 Human Resources



## 社員にとって働き甲斐のある会社となる

当社は社員を、同じ目的に繋が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たい会社となるべく、人材への投資を進め、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・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」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/>

### ハラスメント防止研修

R57 コンプライアンスページ

あらたポリシーズ 企業行動指針「第5 私たちの行動姿勢」より

4 私たちは、パートナーとして、互いの人権、人格と個性を尊重し、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つくりたい。

7 私たちは、国籍、宗教、人種、性別、学歴、年齢等による差別的な行為や嫌がらせを禁止し、基本的人権を尊重します。

## サプライチェーンにおけるサステナビリティ方針

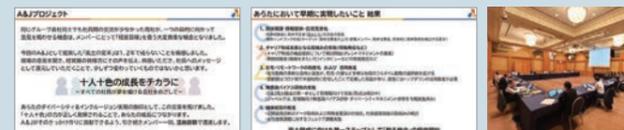
あらたグループは数多くの取引先様とともに、事業を展開しています。その中で自社のみならずサプライチェーンも含めた人権および環境への課題解決の取り組みが求められていることを認識しています。当社はサプライヤーの皆さまとともに構成されるサプライチェーンを基軸に持続可能な社会の実現を目指すことを目的に「サプライチェーンにおけるサステナ

ビリティ方針」を策定しました。取引先様を含め、持続可能なサプライチェーンの構築に向けて段階的に取り組んでまいります。

サプライチェーンにおけるサステナビリティ方針  
<https://www.arata-gr.jp/csr/social/>

## A&Jプロジェクト

2023年7月よりあらたグループ全体のDEI推進に向けて、グループ会社であるジャベルとあらたの女性社員11名で「A(あらた)&J(ジャベル)プロジェクト」を発足。様々なバックグラウンドを持つ社員で構成し「女性が活躍する会社＝全社員が活躍できる会社」という考え方のもと、全社員が働きやすく活躍できる会社となることを目指し、経営層へ提言を行い、具体的な取り組みにつなげました。また、参画した社員自身の主体的なキャリア形成のきっかけにもなっています。



### 取締役会・経営会議でのA&J提言内容

- 両社の課題および解決策
- DEI方針策定の提案
- 影響度と実現性のマトリクスによる優先順位づけ
- 早期実現項目
  - 1 育休関連情報提供・交流充実化
  - 2 キャリア形成支援
  - 3 在宅・リモートワーク活用推進
  - 4 アンコンシャス・バイアス講習実施
  - 5 健康経営推進
- プロジェクトメンバーから経営層へのメッセージ

経営層への提言を経て、プロジェクト第1期のテーマとして「DEI風土醸成」を掲げ、その第一歩を「知る機会」の提供として制度説明会や社員交流会、外部講師によるセミナーを開催しました。



## DEIの推進

### A&Jプロジェクト提案事項

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おります。

現状の取り組みを継続しつつ、新たな施策を講じることでより一層推進を強化してまいります。

あらたグループ DEI方針

十人十色の成長をチカラに  
～すべての社員の夢が描ける会社をめざして～

- ・社員が互いに尊重し、認め合い、ともに活躍・成長できる職場環境・風土づくりを進める
- ・社員一人ひとりが個性・能力を最大限発揮し、補いあうことで新たな価値を創出する
- ・ライフ、ワークともに充実することで意欲と能力を向上させ、高い成果を上げる

3つの取組み項目

- DEI意識・風土の醸成
- 社員の活躍推進  
キャリア形成支援
- 働きやすい職場環境整備  
制度拡充・新設

### 重点項目：女性活躍推進にむけて

当社は女性管理職比率が低いことを課題として捉え、DEI推進における重点項目として、「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%とする目標を設定し、継続的かつ積極的に取り組みを進めています。課長

女性の活躍に関する取り組みの実施状況が優良であるとして、2024年3月に女性活躍推進に基づく厚生労働大臣認定の「えるぼし(2段階目)」認定を取得いたしました。

## アンコンシャス・バイアス講習の実施

自分の中のバイアスに気づくことで、コミュニケーションの健全化、職場環境の活性化につながります。当社はDEI風土醸成の第一歩として、アンコンシャス・バイアス講習を管理職向けと一般社員向けに内容を分けて実施しました。



級管理職の候補世代である係長級の女性社員が増加しており、また、採用についても積極的に取り組み、総合職の女性社員も増加しています。

### 女性管理職比率



### A&Jプロジェクト提案事項

## 両立支援の取り組み

### 育休制度説明会・交流会の実施

A&Jプロジェクトによる社員の生の意見を踏まえ、ウェビナーによる全社員向け制度説明会、育休取得者と若手社員による育休交流会を実施しました。

ウェビナーは育休当事者だけでなく、若手社員から管理職社員まで多くの社員が視聴しました。制度の説明のみならず、リアルな金銭面の話や、ハラスメントにつながる発言例などを発信。社内イントラネット「Ael E研修ナビ」で誰でもいつでも視聴可能としており、今後も継続的に取り組みを進めてまいります。



- 制度説明会の内容
- 国や当社の制度
  - 育休当事者の上司や同僚の対応
  - 育休当事者の心構え

### 男性育児休暇取得推進

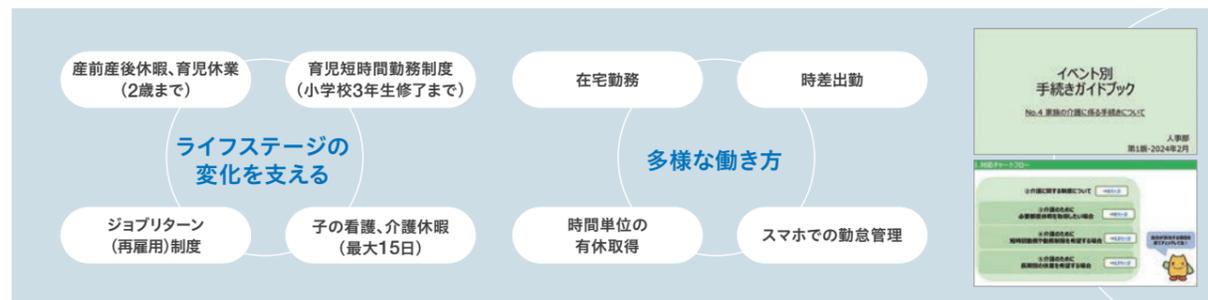
男性社員も育休を取得しやすい風土を醸成することを目的として、2026年3月期男性育休取得率100%を目標として掲げ、取得者の声を社内報で紹介するなど、男性の育児休業取得も推進しています。



### 多様な働き方を実現する制度拡充

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。各種ライフイベント(転勤、結婚、出産、介護など)時に本

人、そして所属部署において必要な時に必要な情報を迅速に収集できるよう、イベント別に『手続きガイドブック』を発信しております。



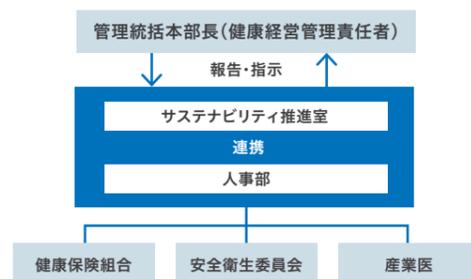
### 健康経営の推進

社員の健康を企業としてサポートし、活力に満ちた職場環境の実現に努めることを社内外に公表し宣言しております。

社員のヘルスリテラシー向上に資するセミナー開催など、健康経営への取り組みをより一層強化・推進してまいります。

#### 健康経営宣言

当社は、ESG重要課題に「働き甲斐のある会社となる」ことを掲げております。当社で働く従業員が、長く意欲的に働き続けられるよう、健康を維持・増進することが重要な経営課題であると捉えています。また、その認識のもと一人ひとりが心身ともに健康で充実した生活を送ることができるよう、当社は、従業員の健康維持・増進を企業としてサポートし、活力に満ちた職場環境の実現に努めます。



#### 健康経営に対する重点的な取り組み

- 一般定期健康診断の100%受診
- ストレスチェックを実施し、働きやすい職場環境構築を目指す
- 年次有給休暇の取得奨励により、有休取得年平均を12日以上とする
- 喫煙率を低減する

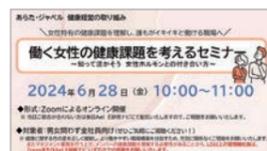
#### 健康増進に向けた制度充実

- 3大がん検診受診費用無料制度
- 3大疾患治療中社員への特別休暇
- インフルエンザ予防接種無料制度

### 女性健康セミナー A&Jプロジェクト提案事項

当社は物流センター含め女性が多く働く企業であり、また、フェムテック商材を扱う企業として「女性の健康」にフォーカスし、当社とグループ会社のジャベル合同で外部講師によるセミナーを開催しました。

性別、年齢問わず周囲の人に意識を向け、起こり得ることを「知り」「思いやる」、そのような風土を築くことのきっかけになるよう、一般社員から役員まで多くの社員が視聴しました。



### 有給休暇取得奨励

仕事における能力を十分に発揮し、職場を活性化させるためには、仕事と生活の調和を図り、心身ともにリフレッシュすることはかせませません。当社は5日連続で休暇を取得するロング休暇(L休暇)制度の実施、また、時間単位での申請を可能とした有給休暇取得の促進を図っています。有給休暇取得平均日数12日以上維持を目標とし、社内報を用いた啓蒙活動も行っています。

有給休暇取得  
平均日数

2023年3月期 10.0日  
↓  
2024年3月期 12.1日



### 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。

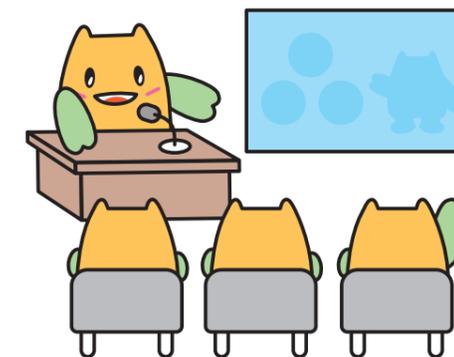
意識調査の結果から課題を抽出し、制度などの改善につなげることで、意欲的に働ける環境を整備することを目指しています。今後も継続的に調査を実施し、企業と社員との信頼感醸成につなげてまいります。

➡ P.18 人材戦略ページ(2024年2月実施 社員意識調査結果)

### 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	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期
計	2,060	1,998	1,965
従業員数(人)			
男性	1,530	1,476	1,427
女性	530	522	538
新卒採用社員数(人)			
男性	14	17	23
女性	11	16	30
キャリア採用者数(人)			
男性	16	13	27
女性	11	8	21
平均勤続年数(年)			
男性	20.1	20.3	20.4
女性	14.1	14.8	14.9
女性管理職(課長級以上)比率(%)	2.2	2.8	2.9
女性管理職(係長級)比率(%)	6.2	6.6	8.5
総合職以上女性比率(%)	15.4	16.1	17.9
外国人雇用数(人)*	25	28	21
障がい者雇用比率(%)	2.42	2.58	2.70

\*外国人技能実習生を含む



### 社員のESG意識向上

当社では、社員のESG意識向上のため社内報や社内イントラネット「Ael E研修ナビ」で情報提供を行っております。さらに、毎月サステナビリティ推進室が発信している「SDGs

通信」では、「～あなたとあらたにできること～」をサブテーマとし、SDGsの一つ一つの目標に対して個人が取り組めることや、会社の取り組みを分かりやすく社員に伝えています。



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、長く働き続けたい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

<p><b>対面研修</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 新入社員基礎研修</li> <li>■ 新入社員セールス研修</li> <li>■ 目標設定・PDCA研修</li> <li>■ 新任チームリーダー研修</li> <li>■ 新任マネージャー研修</li> <li>■ 企業別Rating基礎研修</li> <li>■ 提案型研修 I</li> </ul>	<p><b>オンライン研修</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ キャリア社員 入社時基礎研修</li> <li>■ 中核社員研修</li> <li>■ 物流業務スキル研修 I、II、III</li> <li>■ 一次評価者研修</li> </ul>	<p><b>自己啓発支援</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 奨励資格 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 販売士検定</li> <li>- 化粧品検定</li> <li>- ロジスティクス検定</li> <li>- ITパスポート</li> <li>- 情報セキュリティマネジメント</li> <li>- MOS etc.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>E-Learning</b></p> <p><b>Ael E研修ナビ</b></p> <p>167 科目公開</p>	<p><b>応募型研修</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 提案型研修 II <ul style="list-style-type: none"> <li>- POS分析</li> <li>- Store Manager etc.</li> </ul> </li> <li>■ 全社ITスキル研修 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 業務フロー作成</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>OJT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ OJTトレーナー制度</li> </ul> <p><b>選抜型研修</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ ロジ管理職育成トレーニング</li> <li>■ ロジ数値分析トレーニング</li> <li>■ 企業別Ratingトレーニング</li> </ul>

あらた独自のE-Learningシステム「Ael E研修ナビ」

全社員向けのE-Learningシステムである「Ael E研修ナビ」で、部署や等級を問わず、すべての社員が必要なときに良質な学びが受けられる場を提供しています。現在167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。

<p><b>共通系EL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ ダイバーシティ講座</li> <li>■ ハラスメント防止講座</li> <li>■ 育休交流会(制度説明)</li> <li>■ 財務会計の基礎</li> <li>■ 下請法の基礎知識 etc.</li> </ul> <p>98 科目公開</p>	<p><b>営業系EL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ データ分析</li> <li>■ プレゼンテーション</li> <li>■ SWOT・現状分析と機会発見</li> <li>■ How to Sell～商談スキル</li> <li>■ 薬機法医薬品の取り扱い etc.</li> </ul> <p>54 科目公開</p>	<p><b>物流系EL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ ハラスメントのない職場づくり</li> <li>■ パート社員労務管理</li> <li>■ 倉庫管理チェックシート解説</li> <li>■ 在庫誤差件数表解説</li> <li>■ 棚卸調査ガイド etc.</li> </ul> <p>15 科目公開</p>
---	--	--

TAKE ACTION 全社ITスキル教育

デジタル化による生産性向上、業務上必要なITスキルの獲得や環境変化に適応するITリテラシー向上を目的に、2024年

3月期は「全社ITスキル教育」をテーマに様々なコンテンツを提供し、多くの社員が自主的に取り組みました。

<p><b>E-Learning</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ ITリテラシー</li> <li>■ コンピュータとプログラム</li> <li>■ Webの基礎技術</li> <li>■ システム開発</li> <li>■ 情報セキュリティ</li> <li>■ Excelピボットテーブル</li> </ul>	<p><b>応募型オンライン研修</b></p> <p><b>業務フロー作成研修</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 EL学習、事前課題</li> <li>2 オンライン研修</li> <li>3 自業務におけるデジタル化により生産性向上、業務可視化により整理や見直し</li> </ol>	<p><b>資格取得奨励</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ ITパスポート</li> <li>■ 情報セキュリティマネジメント</li> </ul> <p>合計で <b>135名</b>が申込み</p> <p><b>社員コメント</b></p> <p>リスクマネジメントに携わる部署として、情報セキュリティに関する知識が必要だと感じ、奨励資格となったことがきっかけで申込みました。研修室からサポートいただき合格し、知識に自信がついたことで業務にも活かしています。</p>
---	--	---

Regional Community 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、地域の皆さまと常日頃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つながり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」

2024年8月5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「洗剤カテゴリー」をテーマとした、マーケティング提案会を開催。

東京経済大学と当社は、2021年4月よりコラボ企画で連携し、学生の皆さまの分析に基づく提案に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。

学生の皆さまは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、実務的な観点から売場展開やPOPなどの効果的なプロモーション企画を提案いただきました。

社長の須崎や営業本部長の東風谷からも、それぞれのチームの高度な提案内容に驚きと称賛の言葉をお伝えしました。当社としても実りある機会となりました。



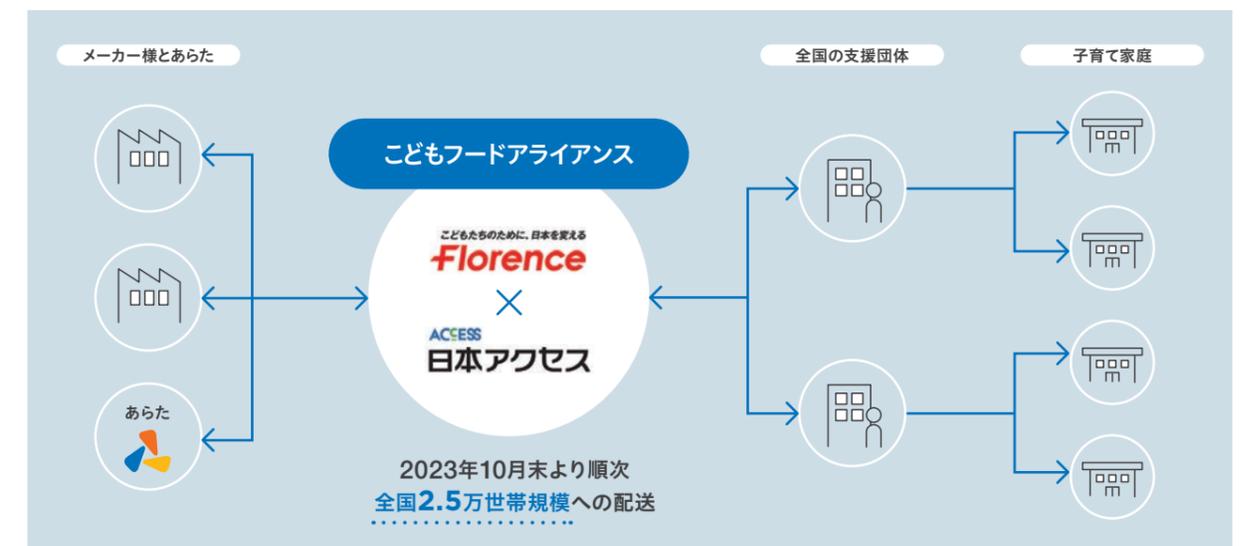
TAKE ACTION 「こどもフードアライアンス」への参画

2023年10月に認定NPO法人フローレンスと(株)日本アクセスが取り組んでいる「こどもフードアライアンス」に賛同し、商品を寄贈いたしました。

「こどもフードアライアンス」は、食品を中心とする複数のメーカー様および日用品卸である当社より提供される食品、日用品を一括集約し、フローレンスグループの一般社団

法人こども宅食応援団を通じて全国のこども支援団体に分配する取り組みです。

今回当社が参画した第3弾の配送では、食品メーカー様および当社の34社協賛のもと約2.5万世帯に食品約23.7万品、日用品約2.4万品、合計26.1万品の物品をお届けしました。





畑中 伸介  
取締役会長  
(取締役会議長)



坂本 倫子  
社外取締役  
監査等委員



那須 雄次  
社外取締役



土谷 信貴  
上席執行役員  
コーポレートガバナンス  
統括本部長

## 特集

## Discussion

## ガバナンス座談会

## 次世代につなぐ、あなたの企業文化

社訓「働くは人の道」を  
次世代にまで受け継いでいく

**土谷** 先日、「企業文化の刷新」をメインテーマとして、当社では初となるパネルディスカッションが開催されました。当社の執行役員級以上および社外取締役が参加する中、畑中会長がコーディネーターを務め、東風谷副社長ほか4名の支社長をメインパネラーとして実施いたしました。今回の座談会では、パネルディスカッションの取り組みをもとに「企業文化について」というテーマを進めていこうと思います。まず、パネルディスカッションを開催した経緯についてお聞かせください。

**畑中** 指名・報酬委員会では、これまで経営幹部の発掘・育成等を目的としたグループディスカッションを実施してきましたが、非常に質の高いディスカッションが繰り広げられており、少人数で留めているのはもったいなかったからです。また、幹部における価値観の共有が不十分だと感じたこともあり開催しました。会社が高めていくべき企業価値は、2つあります。

1つは業績など数値で財務諸表に現れる財務的な企業価値です。もう1つは非財務的な企業価値であり、それを一言で表すと、企業文化なのではないでしょうか。

**土谷** 社外取締役から見て、他社と当社の企業文化に何か違いは感じますか？

**坂本** 最近は存在目的、社会的意義、目指すべき姿など「パーパス」を策定する会社が増えています。企業文化とは少し異なりますが、多くの会社がそれらをつくり、トップメッセージとして発信し、社内外へ浸透させよう意識しています。当社においては、パネルディスカッションや幹部面談等を通じてトップが問題意識を提示し、積極的に話し合う機会を設けるなどの試みをしているところがあまり他では見られない当社の企業文化だと感じています。

**那須** 私は「世の中のお役に立ち続ける」という経営理念が心に刺さる言葉であり、当社の役割を体現している普遍的なものだと感じています。一方で、あらたポリシーズ<sup>※</sup>には「本業を卸売業とし、(中略)それを深く耕してゆく中に未来の発展が見え」とありますが、現在は商品開発など卸売業とは違うこと

※社訓・社是・スローガンなど会社の「根本理念と経営の真髄」を表わす重要な諸項を集録している冊子。

にも挑戦しているため、目指すべき姿に沿ったものへと変えていく必要がある気がします。

**畑中** 私は社訓の最初に出てくる「働くは人の道」とはどういう意味かを、社員を含めてもう一度考えるべきだと思います。働くということは、人間力の向上につながります。日本企業は生産性が低く世界から見ても下位レベルですが、オンとオフを明確にして無駄を省き、社内の価値観だけでなく幅広い価値観に触れることで、労働に対する価値観が変わり、それが究極の「働くは人の道」につながるのではないのでしょうか。渋沢栄一の「論語と算盤」という言葉が、現代では「サステナビリティとビジネス」と解釈されているように、その言葉から何を読み解くかが非常に重要です。我々も創業者の想いが込められた「働くは人の道」という言葉はあえて変えずに、次世代へ受け継いでいこうと思います。

**土谷** なるほど。初めてあらたポリシーズを耳にしたときの率直な感想はいかがでしたか？

**坂本** 少し硬いというか、古めかしい印象でした。ただ、中身に関しては多様な働き方やサステナビリティにも通じる広い意味

がありますので、「働くは人の道」という言葉の意味するところを皆さんで話し合いながら共通認識を持っていければ良いのではないのでしょうか。

**那須** 私も以前代表を務めていた頃に、「君子財を愛す、これを取るに道有り」という言葉について社員と話し合った経験があります。そのとき私は、儲けるのは大事だが、ガバナンスに即した儲け方があるという解釈をしました。ただし、人によって様々な解釈があって然りだと思っています。

**畑中** 当社の社訓が考えられた当時と現在の時代背景は全く異なりますし、価値観も多様化しています。だからこそ問題提起としてはセンセーショナルな言葉だと感じています。

**坂本** 本来は「働く」という言葉の中に「楽しく働く」という意味も含まれるのですが、人によってはどうしても「働く」という言葉自体がネガティブに受け止められるので…。

**畑中** そうですね。ですから、当社としては、当社の企業文化である「強く・正しく・楽しく」も併せて目指していくことが大事だと考えています。

## さらなるガバナンス強化に向けた パネルディスカッションの効果

**土谷** では、その「強く・正しく・楽しく」という企業文化を伝えていくために、あるいはガバナンスを強化していくために、パネルディスカッションはどのような位置づけになりますか？

**那須** 公式の場で声が聴けた初めての機会であり、パネラー以外の幹部の方々も積極的に発言されていたので、非常に良い試みだと感じました。今後も題材を選びながら、是非とも続けていただきたいです。

**畑中** 公開討論で全員のコンセンサスを得る、あるいは違いを感じる重要な試みでした。初回は執行役員級以上で開催しましたが、今後は支社や拠点でも開催してほしいと思います。チャットツールは確かに便利ですが、行間を埋めるためにはリアルな議論も重要です。強制的に「やらされる」のではなく、自主的に「やろう」という雰囲気になれば、現場の成長につながると感じています。

**那須** 企業文化を浸透させるためには、現場で直接対話をする必要がありますし、トップが言い続けることも大事だと思います。

**坂本** トップから言ってもらうのはもちろん、現場の方々から自ら考える機会を設けるのも大切ですね。「これについてどう思う？」と個別に聞くのもよいと思います。

**畑中** そうですね。現在は当社のネットワークが業績という財務的な企業価値でつながっていますが、企業文化という非財務的な企業価値でもつながれるようにシフトしていく必要があると思います。あらたポリシーも「唱和」するだけでなく、深く考えていかなければなりません。まずは管理職がバージョンアップしていく努力を怠らないことです。例えば未だに威圧感を出す管理職がありますが、それでは会話がしにくくなります。「自分が部下に教えよう」ではなく、「一緒に成長しよう」という

意識が変われば、いろんな人と視線を合わせて、新しい見識を吸収することができるはずですよ。

**那須** 社にも、社員は「人間として対等」と書かれていますからね。

**土谷** 管理職の考え方や手法も時代によって変えていく必要がありますね。そのためにはパネルディスカッションの裾野を現場へと広げていくイメージでしょうか。

**畑中** はい。チャットではできない情報交換や価値観の共有方法として成り立つ可能性を感じています。

## 企業文化を支社や拠点、グループ全体に浸透させる

**土谷** 本社にいれば社長や会長と接点がありますが、支社や拠点ではトップと触れ合う機会がありません。以前は支社・拠点責任者が集まる会議がありましたが、そういう場も必要でしょうか？

**那須** 私は必要だと思いますね。今は本社と支社における意思の伝達が必ずしもうまくいっていないと感じています。

**坂本** 対面だけに限らずとも、支社の方々とも協議する場は多くあったほうがよいと思います。

**畑中** 業績や業務だけでなく、企業文化について議論する場は必要ですね。ガバナンス強化に関しては、不祥事の監視や投資リスクの評価に加えて、経営そのものの評価が重要です。当社の指名・報酬委員会では、社外取締役を交えて次期社長の選出方法などの会社経営が「見える化」されています。社員から見ても極めて透明性の高い人事が行われているので、モチベーションアップに有効だと考えています。

**土谷** それが社員になかなか伝わり切っていないと感じるので、ガバナンスおよび広報部門の責任者として、社内広報をより強化していきます。

**畑中** お願いします。伝えていくときに大事なものは、仕組み化をすることです。まだまだ課題は多いと思いますね。

**土谷** グループ会社も含めると、3,000名近い人数になりますので。

**畑中** 2002年に持株会社として設立され、いろんな会社から集まってできた会社ですから。

**坂本** 社外から見ると、様々な文化を持った会社が集まって、よくここまで結束したなと感じています。

**畑中** ありがとうございます。この22年間で、企業文化もだいぶ変わってきました。

**土谷** あらた設立から22年が経過しておりますが、社外取締役として、どのような企業文化になってほしいと思いますか？

**那須** 私としては、グループ会社であるジャベル(株)の社員と共同で行っている「A&Jプロジェクト」[▶ P41](#) が気になります。その他のグループ会社も同じ企業文化を目指していただきたいと思います。

**畑中** おっしゃる通り、グループガバナンスは十二分にできていないですね。単体ではなく、グループ経営が重要になると考えています。

**土谷** 海外も中国、タイ、ベトナムとありますが、財務的な企業価値でしかつながれていないかもしれません。ガバナンスという観点で、社外取締役から見た課題は何でしょうか？

**那須** パネルディスカッションでも扱いましたが、支社採算責任のままで全体適正が図れるかが課題だと感じています。物流のどこに投資するかもそうですし、全体適正と部分適正の議論は深掘りする必要があります。

**畑中** それは難しい課題です。管理を考えたときに本社主導は重要ですが、どういう塩梅で権限移譲するかはもっと議論するべきでしょう。

**土谷** 採用に関しても本社一括だけでなく、拠点採用も始めていますよね。

**畑中** 東名阪で働きたい方が多いのは事実ですが、地元で働きたいという地域志向の強い方もいるはずですよ。本社で見えない未来もあれば、現場で見えない現実もあります。そのマネジメントをどうしていくかが本当に大切です。

**那須** 支社採算ということもあり現場に任せると採用も最小限の人員になりがちなので、将来の発展に向けた投資と考えると本社採用も大事ですね。

## 取締役会や監査等委員会における議論の活性化

**土谷** 議論が活発にできる文化という観点から、取締役会や監査等委員会での議論はいかがでしょうか？

**坂本** 取締役会では、話しやすい環境が整っています。監査等委員会から毎年「気づき事項」を提出していますが、すぐに

改善に動いていただけるので、経営陣から「会社を変えていこう」「もっと良くしていこう」という気概が感じられます。経営陣が「働くは人の道」という思考を持っていることが私たちには伝わっていますから、それがもっと社員の方々にも伝わるとよいと思います。先日のパネルディスカッションもそうですが、新しい企画に積極的にチャレンジしているので、その姿勢はこれからも変えずに貫いていただきたいと思っています。

**土谷** 坂本さんは就任して3年になりますが、何か変化は感じますか？

**坂本** 取締役会のメンバーも変わりましたが、取締役会の場合社内取締役の方々が意見をjする機会が以前より増えていると感じます。

**那須** 私も就任して2年が経過しましたが、就任当初から発言しやすかったですし、何の障害もありません。

**畑中** やはり社外からの指摘や刺激は重要で、それを消化できなければ独り相撲になってしまいます。今期も新しく小西規雄氏を招聘しました。現役の代表取締役が社外取締役として加わったことで指摘事項も変わり、より議論が活性化すると期待しています。

## 本座談会を振り返って

**土谷** 本日の座談会を振り返って、ご感想をお願いいたします。

**坂本** やはり、経営陣が何を考えているのか、社訓の意味するところは何かを各人が考え、共通認識を持ち、時代に合わせたものとして次世代に受け継いでいくことが大事だと思います。

**那須** 私は「For the company」という言葉が昔から好きで、会社のためであれば、年齢、性別、役職、国籍などに関係なく、誰でも発言できる雰囲気が大切だと思います。

**畑中** 働く人たちの意識は本当に変わってきています。五輪の日本代表選手が「五輪に出場したい」「日の丸を掲げたい」と願うように、「あらたで働きたい」「あらたを強くしたい」という気持ちになっていただくにはどうしたらいいのかが私のテーマです。

**那須** それは、あらたをどれだけ好きになれるかどうかですね。私は就任してからあらたが大好きになりました。

**坂本** 日本代表選手は、国のためだけでなく自分自身の名誉もあると思います。ですので、あらたで働いていることに誇りを持つことが重要なのではないのでしょうか。そのためには会社の知名度の向上なども関係してくるのではないかと思います。

**畑中** なるほど。それなら何かの制度で反映できるかもしれませんね。いずれにしても、「強く・正しく・楽しい」あらたを目指して、これからも企業文化を醸成させていきますので、皆さまご協力をお願いいたします。



# ガバナンス

## 役員紹介 (2024年6月25日現在)

### 取締役



12/12  
はたなか のぶゆき  
**畑中 伸介**  
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。



11/12  
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

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。



12/12  
おもて としゆき  
**表 利行**  
取締役  
副社長執行役員  
経営全般

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経営全般として、業績拡大・利益拡大に向けた経営戦略全般の強化および監督に注力。



10/10  
こちや せいいち  
**東風谷 誠一**  
取締役  
副社長執行役員  
営業本部長

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。現在は取締役副社長執行役員営業本部長として当社の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。



12/12  
うりゆう よしろう  
**瓜生 善郎**  
取締役  
専務執行役員  
経営戦略本部長 兼  
管理統括本部長

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、2021年より取締役専務執行役員人事本部長として将来を担う人材の育成に注力。現在は取締役専務執行役員経営戦略本部長 兼 管理統括本部長として中計2026の達成に向け成長戦略を推進。



12/12  
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

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。



12/12  
みずの あきひと  
**水野 昭人**  
取締役  
ジャベル株式会社  
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。



12/12  
なす ゆうじ  
**那須 雄次**  
社外取締役

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。



10/10  
やお のりこ  
**八尾 紀子**  
社外取締役

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・業務執行に対する的確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。



新任  
こにし のりお  
**小西 規雄**  
社外取締役

(株)山屋において代表取締役会長として企業経営全般を統括され食品分野に長く携わり、日用品化粧品卸商社にはないノウハウ・経験を活かし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。2024年6月に当社社外取締役に就任。

### 監査等委員である取締役



12/12 10/10  
いしい ひでお  
**石井 秀雄**  
社外取締役  
監査等委員

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。



12/12 12/12  
ひらみつとし  
**平光 聡**  
社外取締役  
監査等委員

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。



12/12 12/12  
さかもと ともこ  
**坂本 倫子**  
社外取締役  
監査等委員

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。

### 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

ふりよし たかひろ  
**振吉 高広**  
常務執行役員  
海外事業本部長 兼  
事業開発部長 兼  
新楽華(広州)国際貿易有限公司  
董事長 兼 総経理(出向)

もりしま よしひさ  
**森島 義久**  
上席執行役員  
経営戦略本部中部支社駐在

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

いまづ ふとし  
**今津 太**  
上席執行役員  
中四国支社長

ねばし なかば  
**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

つちや のぶたか  
**土谷 信貴**  
上席執行役員  
コーポレートガバナンス  
統括本部長 兼  
法務部長 兼 総務管理部長 兼  
サステナビリティ推進室長 兼  
広報IR部長

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

やまだ ひでゆき  
**山田 英幸**  
執行役員  
IT改革DX推進本部長

なかがわ こうき  
**中川 幸喜**  
執行役員  
営業本部営業部長

ちば たくや  
**千葉 卓也**  
執行役員  
東北支社長

にしお まさよし  
**西尾 将義**  
執行役員  
九州支社長

しみず まさゆき  
**清水 雅之**  
執行役員  
関西支社長

くろだ こういち  
**黒田 孝一**  
執行役員  
海外事業本部  
新楽華(広州)国際貿易有限公司  
副総経理(出向)

たかせ かつのり  
**高瀬 勝則**  
執行役員  
首都圏支社長

きたやち あつし  
**北谷内 敦**  
執行役員  
中部支社長

みやざき しんじ  
**宮崎 慎治**  
執行役員  
システム本部長

たなか やすお  
**田中 康雄**  
執行役員  
経営戦略本部  
経営戦略部長 兼  
海外事業本部  
海外事業部長

## 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。

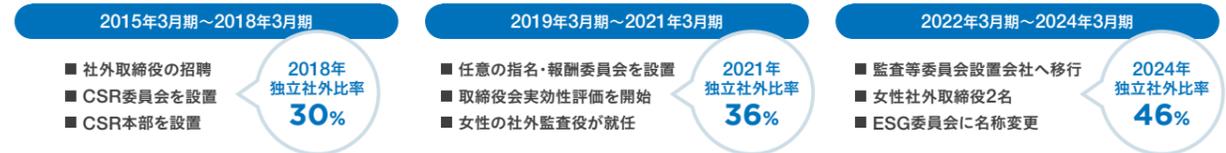
当社が考える企業価値の向上とは、継続的な事業活動を通じて業績の向上を図ることですが、その上でステークホルダーに対する様々な責任の遂行を行うことが求められること

と考えております。特に企業としては投資家、社員、取引先様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。

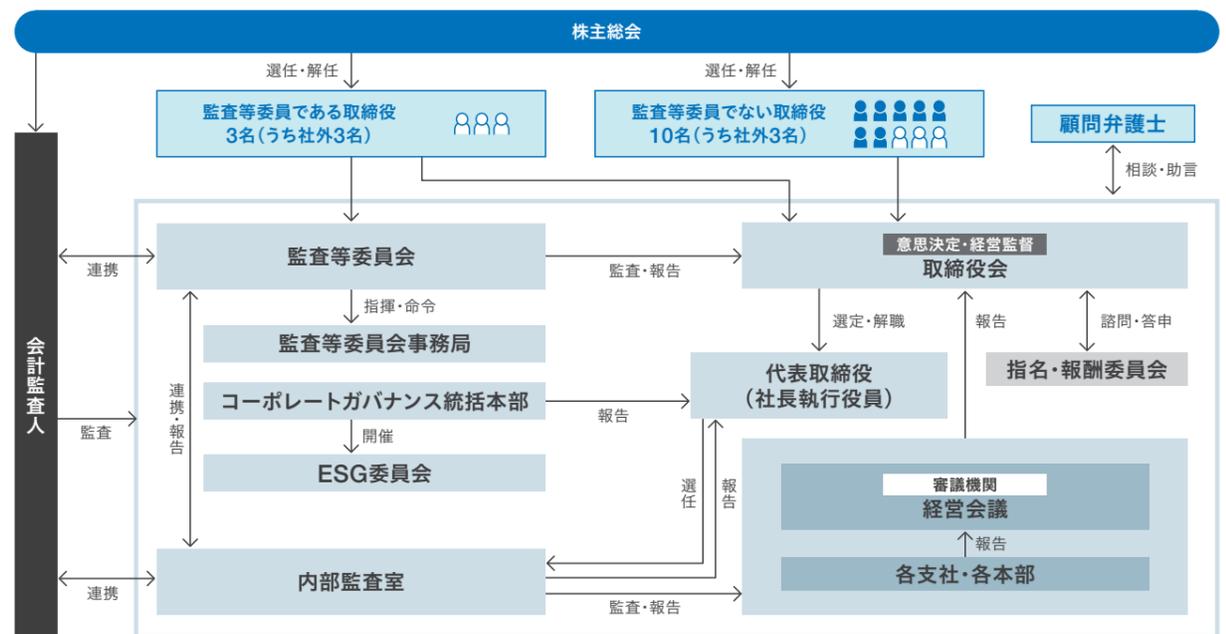
企業活動を行う上で、業績の向上と同様にコンプライアンス、環境対策、人権の尊重などの社会的責任(CSR)を果たすことも重要なことと認識しており、これら利害関係者による当社グループの経営監視機能は、取締役会および監査等委員会であると考えております。

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



### コーポレート・ガバナンス体制図

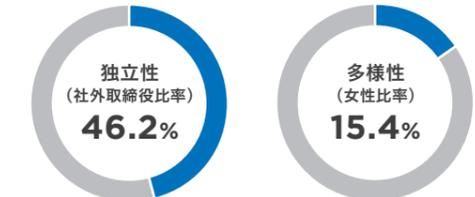
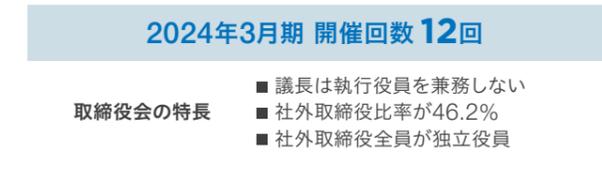


### コーポレート・ガバナンス体制

#### ● 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。



#### ■ 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	スキル	各スキルの選定理由およびスキルの内容
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。	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。
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。	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。
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「人材」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。	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。
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。	物流・DX	2024年問題および人件費高騰等の影響により物流費が上昇する中、卸事業の中核機能となる物流改革と事業全体のIT化・デジタル化によるDX推進を図り、生産性向上を図るため、物流・DXに関する知見を有する取締役が必要である。

氏名	独立社外	地位	スキル							
			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	事業戦略	グローバル	物流・DX
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				●		●		●
東風谷 誠一		取締役副社長執行役員	●			●		●		◎
瓜生 善郎		取締役専務執行役員		●	●			●		◎
畑中 秀太		取締役常務執行役員		●		●		●	◎	
水野 昭人		取締役	●		●			●	◎	
那須 雄次	人	社外取締役	●			●		●		
八尾 紀子	人	社外取締役			●		●		●	
小西 規雄	人	社外取締役	●					●		●
石井 秀雄	人	社外取締役 監査等委員	●		●		●			
平光 聡	人	社外取締役 監査等委員		●		●	●			
坂本 倫子	人	社外取締役 監査等委員			●		●	●		

● 有しているスキル・経験 ◎ 今後期待するスキル

## 取締役会における議論

取締役会で活発な議論が交わされるよう、資料の事前配布の早期化を進めています。また、社外取締役が適宜経営会議に出席することで当社の事業や業界動向、戦略等への理

解を深めています。重要な事項については、担当の執行役員等が社外取締役へ事前説明をするなどの対応を行う場合があります。

## 主な取締役会議題

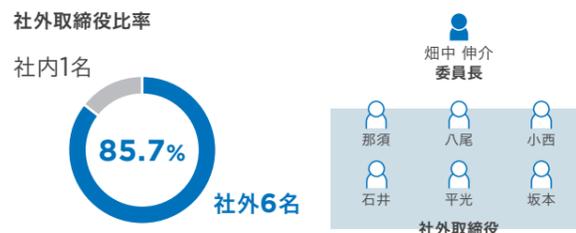
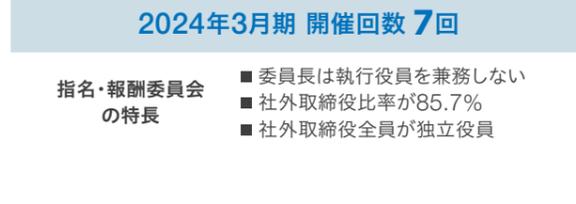
中長期計画関連	中計2026各事業の課題および進捗、KPI設定
サステナビリティ	ESG委員会報告、A&Jプロジェクト活動報告、サステナビリティ方針
役員関連	指名・報酬委員会報告、役員人事・報酬
ガバナンス関連	取締役会実効性評価、政策保有株式、取締役会モニタリング年間計画
人事関連	新人事制度、人的資本開示、従業員への株式インセンティブ制度

IT・DX関連	IT中計2026進捗報告、DX改革施策検討
監査	監査等委員による気付き事項（稟議モニタリング強化）
内部統制関連	内部監査報告、J-SOX法
財務経理関連	決算関連、予算関連、資金計画・調達関連
投資案件	海外事業関連、物流構想、新規事業関連

## ● 任意の指名・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。



## 管理職グループディスカッション

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・育成に向けた次期経営層人材の発掘および女性管理職育成を目的に、2024年3月期は、管理職の男女計35名に対しグループディスカッションを実施。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。

### グループディスカッションテーマの事例

- 1 当社の強みと弱みについて
- 2 当社と業界の将来について
- 3 今の仕事の課題と改善への取り組み
- 4 管理職として心掛けていること
- 5 女性が管理職として活躍するために

## 指名・報酬委員会 主な活動・議題(2024年3月期)

- 4月 幹部候補選定、女性活躍推進に関する事項
- 8月 グループディスカッションに関する事項
- 12月 グループディスカッション 2回
- 1月 役員人事
- 2月 指名・報酬委員会の役割、役員報酬
- 2月 グループディスカッション

## 役員パネルディスカッション ▶ P.47-50

2020年から開始した管理職グループディスカッションを発展させるべく2024年5月に当社として初の試みとして役員パネルディスカッションを行いました。

テーマについて5名が討議した後、参加者から質問や意見が投げかけられ、活発な議論が交わされました。

テーマ	「企業風土の刷新」	コーディネーター	指名・報酬委員長
パネラー	取締役1名、執行役員4名	参加者	取締役(社外含む)、執行役員、理事

## ● 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、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

**2024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年より継続的に実施しています。2024年3月に取締役会へ質問票を配布し、以下のような改善案(一部抜粋)が各取締役から挙げられ、実施検討することとしております。

- 重要な案件に関して議論を十分に深めるためにポイントを絞った資料作成
- 大型投資案件についての審議を複数回設ける
- 執行側での十分な議論
- 経営会議と取締役会の議題連動
- 資料のさらなる高度化に向けたタスクフォース化

## 役員報酬(2024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。

役員区分	報酬等の総額(百万円)	報酬等の種類別の額(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(監査等委員及び社外取締役を除く)	374	202	77	94	8
取締役(監査等委員)(社外取締役を除く)	3	3	-	-	1
社外役員	50	50	-	-	8

(注) 1. 当期末日現在の取締役(監査等委員を除く。)は11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。

できる体制としております。

また、「監査等委員会気付き事項」として事業運営における課題点を取締役会において提示し議論することで、取締役会の実効性を高めております。

## 社外取締役比率



## 政策保有株式

政策保有株式については、取締役会において毎年1回財務部門と取引主管部署が策定した保有方針に対し、「取引規模」「事業収益・配当収入」を参照指標として、「経営戦略上の重要性」「資本コストを含む保有コストに見合うリターン確保」「中長期的な企業価値の向上」などの判断基準に基づいて銘柄別に方針検討を行っております。この結果、継続して保有する経済合理性が乏しいと判断した場合には、経済情勢や譲渡損益等を考慮した上で、当該保有先との対話を経て適切な時期に保有株式の売却を行うこととしております。

区分	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
銘柄数(銘柄)	97	97	91
うち上場会社の銘柄数(銘柄)	58	58	54
貸借対照表計上額の合計額(百万円)	8,911	8,458	9,383
うち上場会社の合計額(百万円)	7,932	8,280	9,267
連結純資産に対する比率(%)	9.27	8.29	8.55

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。

## 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、法務部において全社的な法務窓口として契約書チェックや業法に関する相談対応などを通じ組織横断

### 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 ~ 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。

#### 法務ティーチャー コンテンツテーマの例

- 覚書と念書、契約書の違い
- コーポレートガバナンスと内部統制
- 消費者契約法
- 製造物責任法
- インサイダー取引規制

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っております。

### あらたホットラインの仕組み

通報制度としてホットラインおよびコンプライアンスカウンターを設置しております。通報は社内規程に基づき機密情報として厳正に管理し、対象事案に関する秘密を保持し、通報者および被通報者の個人情報保護にも配慮の上で調査を行います。調査により不正行為等が明らかになった場合は、厳正な処分を行うとともに速やかに是正措置および再発防止の対策を実施します。こうした対応により、違法行為や不正行為の未然防止と早期発見に努めています。

#### 社内窓口への通報・相談(ホットライン)

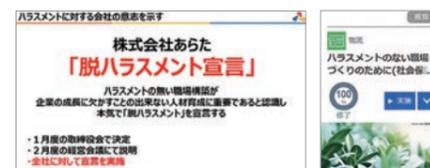


#### 顧問弁護士への通報・相談(コンプライアンスカウンター)



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 ~ 差別や偏見、不平等を是正し、健全な職場環境を促進するため「脱ハラスメント宣言」を行うとともにハラスメントを未然に防ぐべく、管理職・一般社員・物流センターパート社員向けとして、それぞれ内容を分けて「ハラスメント防止研修」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。

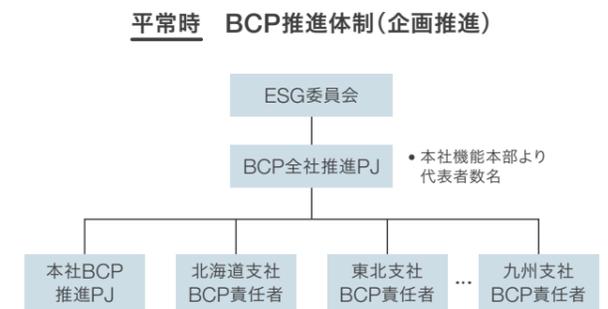
当社リスクとしては、毎月開催している経営会議において、本社・支社の業務遂行内容と業績の報告や目標達成状況の確認を行うと同時に、コンプライアンス状況のチェックを行い、不正やリスクの防止を行っています。

### ● 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。また、毎年あらた防災週間を設け、災害への対応を各拠点レベルで実施しております。

#### 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および対応と、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。



#### 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

#### 能登半島地震での対応

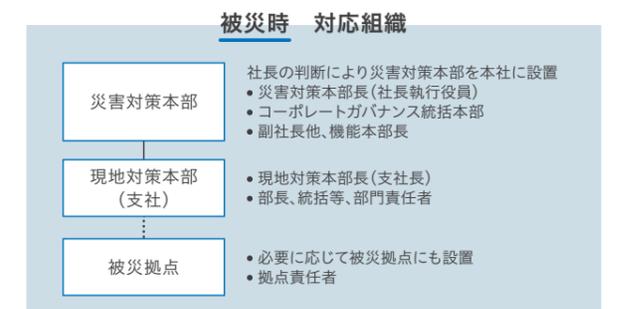
2024年1月1日に発生した能登半島地震では、当社北陸センターが被災し一時的に出荷が停止。

社員の安全を確認した後、生活に必要な物資を早期にお届けすべく、当該センター社員のほか近隣エリア社員も復旧作業に参加し、翌1月2日午後には出荷を再開。

有事の際もBCPを最適に運用し、卸としての社会的使命発揮に貢献しました。

また、グループ全体のリスクについては、コーポレートガバナンス統括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、当社取締役または執行役員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。



#### 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。

