

4 価値創造を支える力

- 38 DX戦略
- 41 サステナビリティマネジメント
- 42 人財
- 46 環境
- 51 コーポレート・ガバナンス
- 61 コンプライアンス
- 61 人権尊重
- 62 災害対策
- 62 品質管理

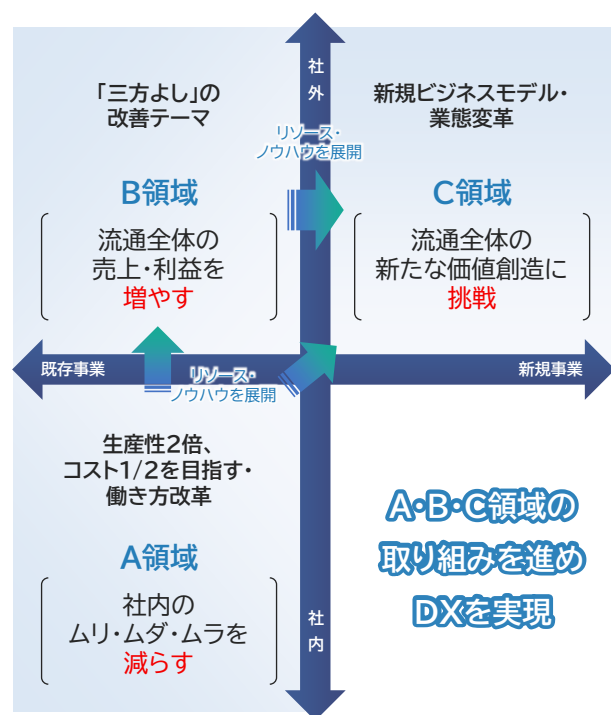


DX戦略

私たちはデジタル技術を活用した流通全体のイノベーティブな生産性向上こそが、目指すべきDXであると考えています。まずはデジタル人財の育成やDXガバナンスの強化・組織余力の創出によりDX推進基盤を強化し、そこで生み出したリソースを活かして、モノ・人が「つながる」技術の展開や、社内外のデジタルニーズへの対応など、状況に応じた最適なデジタル化の取り組みを積み重ね、流通全体のイノベーティブな生産性向上の実現に挑戦していきます。

取り組みのターゲットとしては、「社内・社外」「既存事業・新規事業」の視点からA・B・Cの3つの領域に分類して進めています。社内のムリ・ムダ・ムラを減らすA領域では、業務プロセスの変革により、社外へ価値を提供するためのリソース増強を目指しています。既存事業における社外への価値提供を目指すB領域では、流通全体の売上・利益を増やしつつ、新たな価値創造につながる課題の抽出、データの蓄積を狙った領域となります。そして、A・B領域を通じて得たリソースやノウハウをC領域へ投入することで、流通全体の新たな価値創造に挑戦するサービスにつなげ、生産性の革新を実現していきたいと考えています。

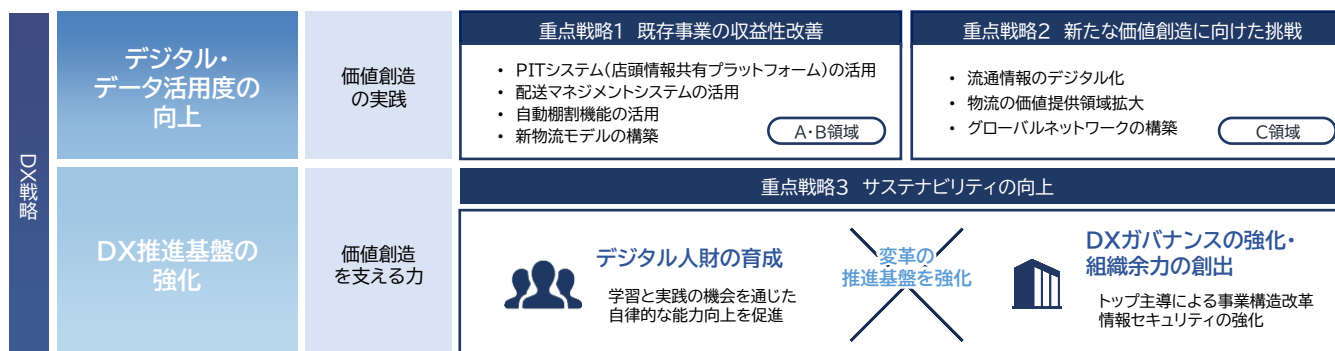
取り組みターゲット 3つの領域



PALTAC VISION 2027におけるDX戦略の位置付け

新たに策定した中期経営計画の3か年は、長期ビジョンを実現するための変革基盤を構築する期間と位置付けています。変革基盤の構築には、「デジタル・データ活用度の向上」と「DX推進基盤の強化」が欠かせません。

「デジタル・データ活用度の向上」については、流通の中間に位置する当社だからこそ得られる流通のあらゆるデータを収集・管理し、それらを活用することで、多様なニーズに対応できるソリューションを提供するデータドリブンな価値提供を目指します。そして、それらの効果的な実現に向けて「DX推進基盤の強化」に注力していきます。具体的には、デジタル人財の育成に向けて、学習と実践の機会の提供により、自律的な能力向上を促進し、新たな価値創造に挑戦する変革人財を育成します。また、情報セキュリティを強化しDX推進に伴うリスク管理を徹底するとともに、トップ主導で事業構造改革を推し進め、デジタル活用による業務の効率化と外部リソースの活用により、当社従業員が付加価値の高い業務に集中できる環境を構築していきます。



私たちが目指すもの

流通を通じて、お取引先の繁栄と、人々の豊かで快適な生活の実現に貢献



DX推進体制

デジタル技術を活用した新たな価値創造の実現には、デジタル技術と流通の現場課題を多様な視点・知見・アイデアで「つなぐ」ことが重要となります。そこで、社内の「つながり」を視点に、社内公募で集まったメンバーで構成する部門横断型のDX推進組織「DDI*」を構築しています。DDIを中心に部門間の連携を強化し、システム部門の事業活動・現場ニーズに対する理解の促進と、ユーザーである事業部門のデジタルリテラシーやデジタル意識の向上を図ることで最適なデジタル活用を推進していきます。また、IT環境など外部リソースの有効活用にも努め、DDIを中核に据えた社内外の連携・協働の深化により、「多様な知見獲得」と「取り組みスピードの向上」、そして「提供価値の最大化」を図っていきます。

* DDI(Digital Dynamics Initiative)

デジタル人財の育成

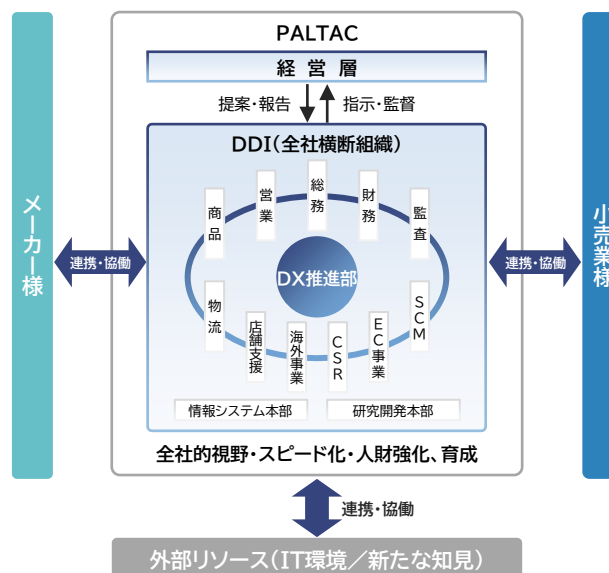
長期ビジョンの実現に向けて、戦略に応じた人財ポートフォリオを構築し、デジタル技術を駆使する専門人財の育成と全社員のデジタルリテラシーの向上に取り組み、組織全体でデジタル活用を促進する体制を整えます。

専門人財の育成には、クラウドエンジニアやビジネスアーキテクトといった高度な人財を育成するための教育プログラムやキャリアパスを整備し、継続的なスキル向上を促進します。

全社員のデジタルリテラシーの向上については、オンライン研修によるデジタル技術の知識習得などを図っています。全社員がデジタル技術を理解し効果的に活用できるようになることで、多様な視点からの改善や新たな価値創造のアイデア創出を促し、競争力の向上につなげていきます。

さらに、DX推進を効果的に実現するために、地理的な距離や職種を超えて人財をつなぐ「DXの広場」を創設しています。「DXの広場」は多様な人財の交流や協働を可能とするデジタルワークスペースで、社員同士が現場の課題やデジタル活用に関する相談・知識の共有を行います。ここで議論された内容や改善事例は「DXポータルサイト」に掲載され、社内に広く発信しています。この仕組みにより、個人が持つデジタルや現場に関する知見やノウハウをオープンにし、組織の資産として蓄積することで、質の高い企画を生み出すための「視野・視点・視座の拡大」「デジタルリテラシー向上」「デジタルスキルの獲得」「現場理解の深化」を図ります。

部門横断でDX推進の中核を担う組織「DDI」を軸に有効なデジタル活用を推進



生成AIの活用

DX推進基盤の強化に向け、デジタル技術を活用した組織余力の創出の一環として、生成AIの活用を進めていきます。新たな価値創造を可能にする組織変革を目指し、まずは生成AIによる既存業務の効率化から着手します。既に生成AI活用による業務効率化の効果検証を完了しており、議事録作成、メール処理、市場情報の収集などの事務作業で大幅な業務改善を確認しています。

生成AIを効果的に全社に展開するためには、まずは成功事例の作成と共有が重要と考えています。まずは、イノベーター気質の高い一部社員を対象に生成AIを導入し、積極的な活用を促して成功事例を「DXの広場」などで発信していただきます。これにより、生成AIの効果的な活用方法を習得しやすいナレッジベースを構築することで、導入後のスムーズな全社展開を計画しています。生成AIの活用に伴うリスク管理には、AI利用ガイドラインに基づくセキュリティ教育を実施し、情報セキュリティの確保を徹底しています。

段階的な導入により、効果的な活用体制を整えた上で全社に展開し、生成AIの活用効果を最大化します。これにより、DX推進基盤を効果的に構築し、組織全体の競争力向上を目指していきます。

情報セキュリティ体制

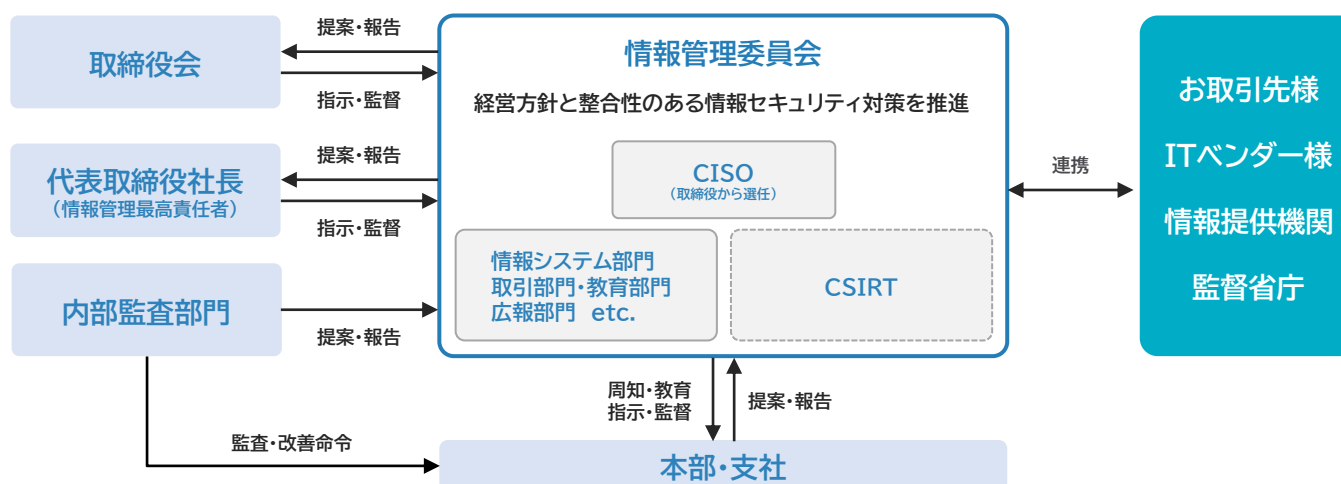
社会全体のデジタル化の進展に伴い、サイバー攻撃などのセキュリティ上の脅威は増大しており、企業においても、サイバー攻撃により操業が停止する被害が増加しています。

当社はデジタル技術を持続的成長に向けた重要なツールとして積極的に活用するとともに、生活必需品の中間流通を担う企業として、商品の安定供給に影響を与えかねない情報セキュリティリスクへの対応強化に取り組んでいます。

サイバーセキュリティを含む情報セキュリティ体制としては、情報管理最高責任者(代表取締役社長)の直轄組織として「情報管理委員会」を設置しています。委員会は最高情報セキュリティ責任者(CISO)の指揮の基、各部門から選任した管理者・実務担当者で構成されており、委員会を中心に計画の策定・実行・評価(監査)・改善を繰り返すPDCAを回し、組織的かつ継続的なセキュリティの強化を図っています。

現在は、前期に発足したCSIRT*を中心に「もしも明日業務が止まったら？」を想定し、インシデント発生時の対応強化に取り組むとともに、サプライチェーンのセキュリティ強化を見据え、デジタルでのつながりを前提として、社外の連携先の拡大に注力しています。

■ 情報セキュリティ体制



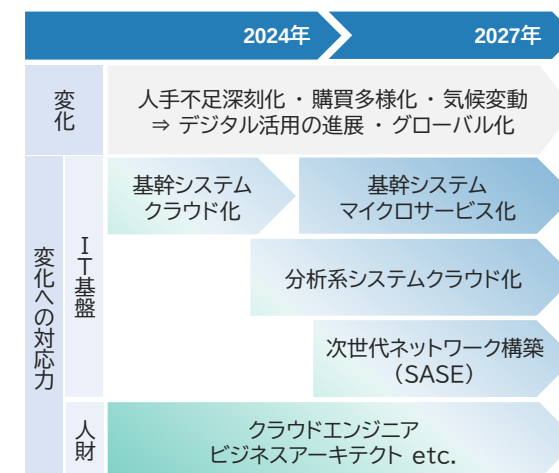
* CSIRT(Computer Security Incident Response Team)

DX推進を支えるシステム基盤強化

流通におけるデジタル活用の進展(AI・データ活用、クラウド化など)やお取引先様の海外展開といった外部環境、現場ニーズの変化に対応する力を獲得するために、情報システムのクラウド化と人材の獲得・育成(「攻めのIT」への転換)を進めています。

クラウド化においては、セキュリティやコスト面の効果に加えて、サービスの実装速度向上を狙っています。基幹システムは既に移行が完了しており、現在は、システムの変更速度を高めるマイクロサービス化と分析系システムの移行に加えて、外部とのセキュアかつ柔軟な連携を実現する次世代ネットワーク(SASE)の構築に取り組んでいます。

人材面では、業務効率化による人材の再配置に加え、計画的なキャリア採用を実施することで、新たな事業領域への展開に向けた人材を確保しています。さらに、クラウドエンジニアやビジネスアーキテクトといった高度な人材を育てるために、教育プログラムやキャリアパスを整備し、継続的なスキル向上を促進しています。

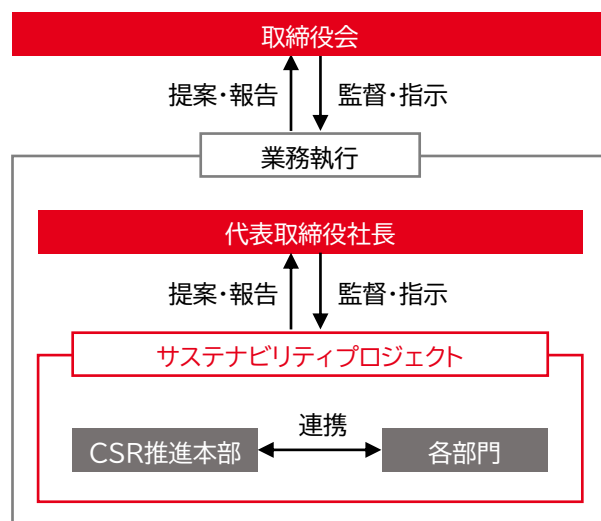


サステナビリティマネジメント

ガバナンス

当社は、気候変動への適切な対応や人的資本の向上といったサステナビリティ課題への対処に向けて、代表取締役社長の監督・指示のもと、全社横断的な取り組みを推進するサステナビリティプロジェクトにおいて、事業に影響を及ぼすリスク・機会の特定、及びそれらへの対応方針の立案を行っています。これらの結果は、プロジェクトの事務局を担うCSR推進本部が定期的に取締役会に報告し、取締役会において当該報告内容に関する管理・監督を行っています。

■ 推進体制

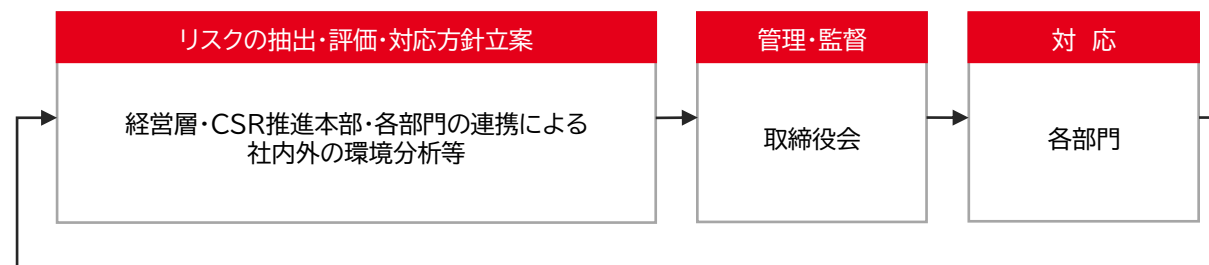


リスク管理

当社は、経営目標の達成に向けて、事業遂行上に存在し得るリスク要因に適切に対応し、企業の社会的責任を果たすことを目的に「リスクマネジメント基本規則」を制定しております。リスク管理体制については、リスク管理の統括部署であるCSR推進本部が中心となり、経営層・各部門と連携し、気候変動や人的資本投資などサステナビリティの観点を含む事業運営に影響を及ぼすリスクの抽出・分析、影響度・発生可能性等を基準とした重要性の評価、及び対応方針の立

案を行っています。これらのプロセスを経て特定した「重要なリスク」は、定期的に取り締役に報告され、取締役会において管理・監督を行い、中期経営計画の戦略に織り込んで対応を進めています。

■ リスク管理プロセス



人財価値の最大化

当社は、人財こそが価値創造の源泉かつ最も重要な資産と考えており、長期ビジョンにおいて、多様な人財が互いを尊重し合い、自律・自発の活躍を通じて、会社ひいては社会とともに成長していくことを目指しています。ビジョンの実現に向けては、「多様な人財の育成・確保」、「活躍を促す環境整備」、「健康経営の推進」に積極的な投資を実行することで、各取り組みの相乗作用を促し、自律・自発の組織風土の醸成と従業員エンゲージメントの向上を図ってまいります。

戦略

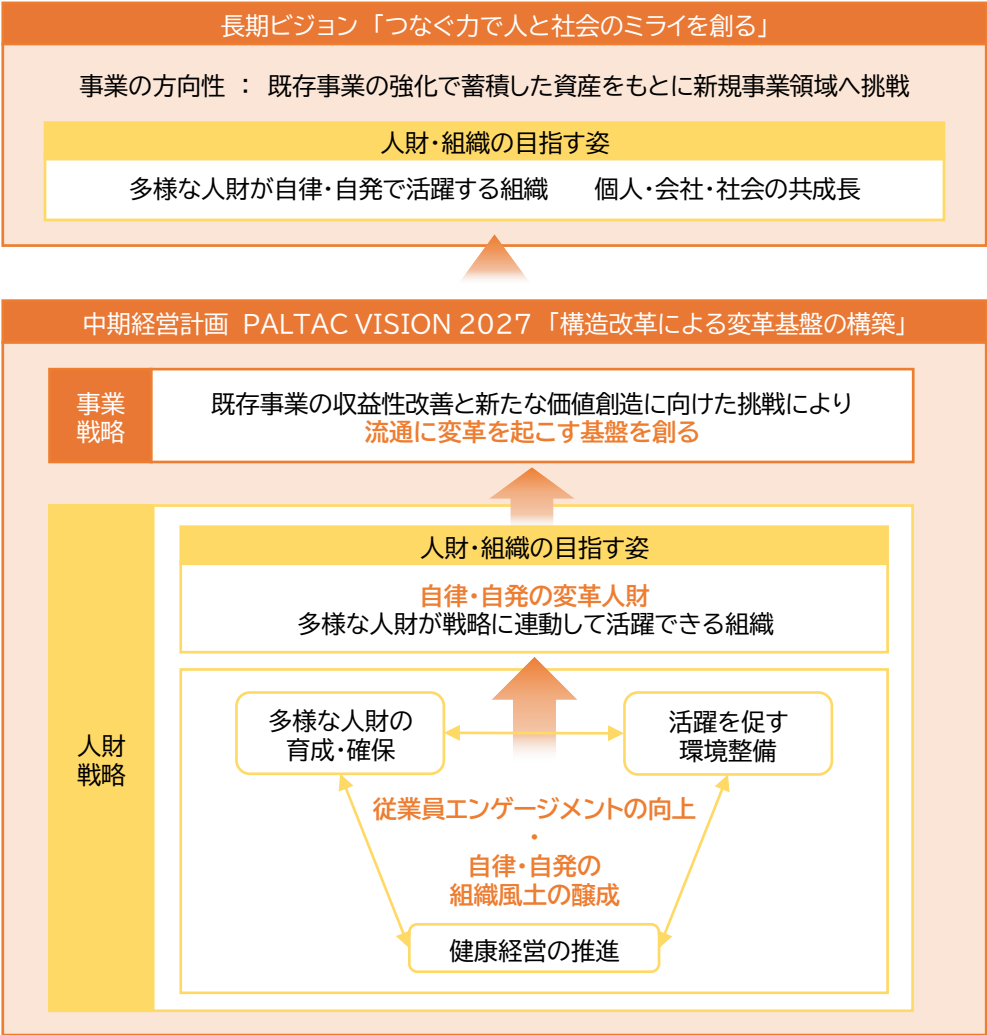
多様な人財の育成・確保については、既存の枠組みに捉われず、新たな流通の形をデザインできる人財や、デジタル技術を最適な形で活用し、アイデアを具現化できる人財など、長期ビジョンの実現に向けて必要となる人財のポートフォリオを構築し、ポートフォリオに沿った能力開発プログラムの設計と運用および柔軟な採用を進めていきます。また、育成においては、ジョブローテーションの活性化や公募制の部署異動を通じて、新たな学習の機会を提供するとともに、異なる部門という視点での「知と経験のダイバーシティ」にもつなげていく考えです。

活躍を促す環境整備については、自律的なキャリア形成をサポートする制度の整備、タレントマネジメントを活用した人財一人ひとりの特性に応じた最適配置などにより「働きがい」を高めていきます。加えて、性別などの属性を問わず活躍を促すための各種制度の整備や働き方改革、オフィスの快適性向上などのワークプレイス最適化により、多様な価値観を最大限活かせる「働きやすい環境」を構築していきます。

健康経営の推進については、セミナーや研修の充実による一人ひとりの意識向上、心と身体を守る各種サポートの充実、職場の労働安全衛生を守る専門チームの強化などを通じて、すべての取り組みの根幹となる従業員の健康と安全をトータルでケアする体制を強化していきます。

指標と目標

目標	指標(2027年3月期)		実績(2024年3月期)
多様な人財が 自律・自発で活躍する 組織の構築	女性管理職比率	8.4%	6.7%
	男性の育児休業取得率	60%	30%
	エンゲージメントスコア	55.0	48.1



人財価値の最大化

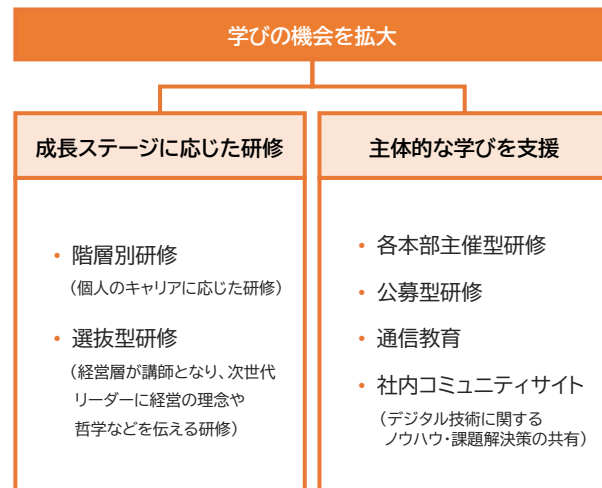
多様な人財の育成・確保

継続的な人財育成

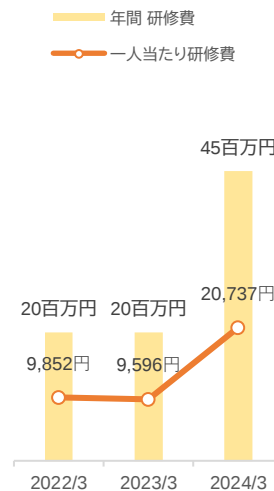
長期ビジョンの実現に向けて、戦略遂行に必要なスキル・マインドのアップデート・リスキリングの機会を提供しています。具体的には、個人の成長ステージに応じた研修に加え、個人のニーズに応じて受講できる多種多様な通信教育や、専門性を高める各本部主催の研修、公募型の研修制度により、従業員の主体的な学びの機会を拡大し、プロフェッショナルな人財への成長を継続的にサポートしています。

流通の新たな価値創造に不可欠なデジタル技術の有効活用に向けては、拠点・部署を問わず社員同士が交流し、知識やノウハウ、課題等を共有できる社内コミュニティ・ポータルサイトを創設し、従業員のデジタルリテラシーの向上を図っています。

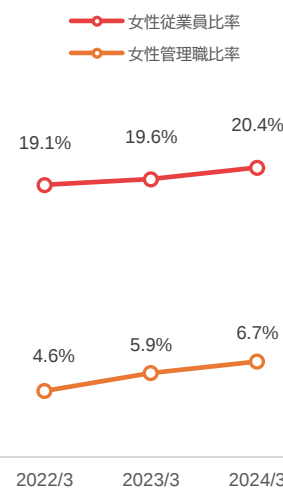
また、ジョブローテーションの活性化や公募制の部署異動を通じて、新たな学習の機会を提供し、異なる部門という視点での「知と経験のダイバーシティ」にもつなげていきます。



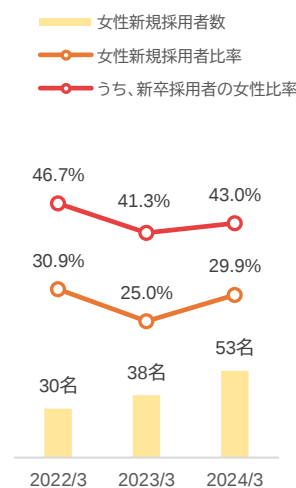
研修費



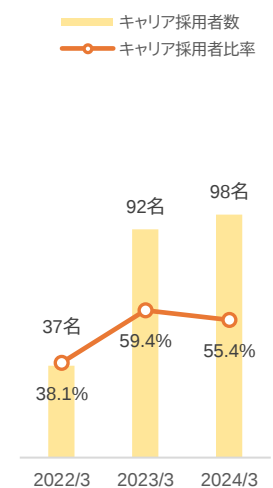
女性従業員・女性管理職比率



女性従業員 採用者



キャリア人財 採用者



人財価値の最大化

活躍を促す環境整備

自律的なキャリア形成をサポートする制度の整備、タレントマネジメントを活用した人財一人ひとりの特性に応じた最適配置などにより「働きがい」を高め、従業員と会社、そして社会が共に成長できる組織を構築していきます。さらに、性別などの属性を問わず多様な人財の活躍を促すため、仕事と育児・介護の両立を支援する「育児・介護支援制度」など各種制度の整備や働き方改革、オフィスの快適性向上などのワークプレイス最適化により、多様な価値観を最大限に活かせる「働きやすい環境」を構築していきます。

活躍を促す環境整備

- ・ 育児・介護支援制度
短時間勤務等は法律で義務とされている期間を大きく上回り利用可能
 育児：小学6年生まで利用可能
 介護：初回利用開始日から3年、または要介護状態が終了するまでの間で回数を問わず利用可能
- ・ 在宅勤務/変形労働時間制
- ・ フレックスタイム勤務制度
- ・ 有給休暇の時間単位取得
- ・ 専門職コースの人事制度制定（専門人財のモチベーション向上）
- ・ 定年退職年齢の引き上げ（65歳定年）
- ・ シルバー人材雇用制度（最大70歳まで就労可能）

本社の食堂をリニューアル



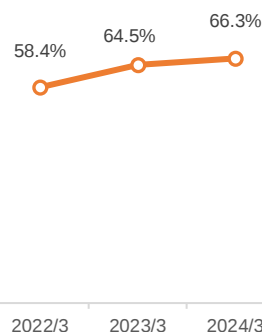
オープンなミーティングの場、集中して仕事に向き合う場（集中ブースを設置）など、幅広い用途で活用できる場所としてリニューアルしました。食事をするだけでなく、社員間の交流の場所として利用されています。

健康経営の推進

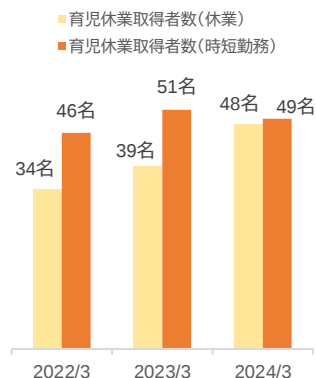
生活必需品の流通を担う当社にとって、従業員の健康維持・増進は経営における重要課題と認識しています。従業員一人ひとりが自ら高い健康意識を持ち、長期的に活躍できる環境で働くことが企業の持続的成長につながるという考えのもと、健康増進に向けた取り組みを推進しています。

具体的には、健康維持・増進に向けたセミナー・研修の充実を通じた一人ひとりの意識向上を図り、健康診断の二次健診の受診を勧奨しています。また、心と身体の健康を守るメンタルヘルス教育やEAPホットラインなど各種サポートの充実や、職場の労働安全衛生を守る専門チームの強化などを通じて、全ての取り組みの根幹となる従業員の健康と安全をトータルでケアする体制を構築しています。

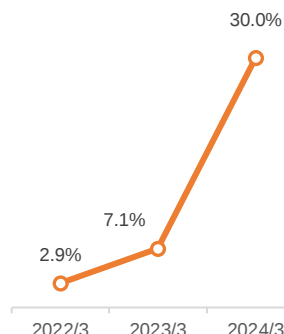
有給休暇取得率



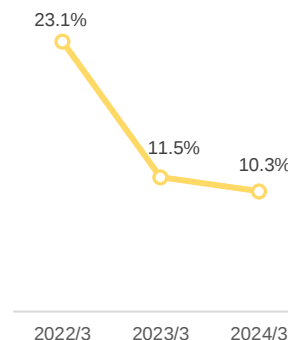
育児休業取得者数



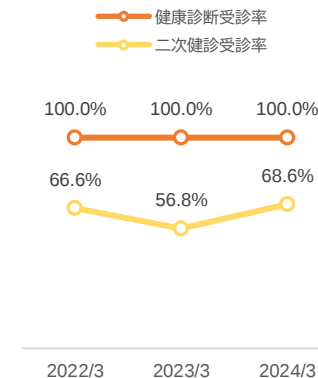
男性育児休業取得率



大卒入社3年以内の離職率



健康診断受診率



人財価値の最大化

エンゲージメント向上に向けた取り組み

人財の流動性が高まるなか、継続して企業価値を向上するためには、従業員一人ひとりが“やりがい”をもって生き活きと働き個々の能力を最大限に発揮することが重要です。当社では、多様な人財の「活躍」と「定着」を図るため、継続的な人財育成や柔軟な人事制度の構築、相互の理解・信頼に基づく一体感の醸成を通じてエンゲージメントの向上に努めています。

2023年8月からは「エンゲージメントサーベイ」の運用を開始し、エンゲージメントスコアを測定しています。従業員の主観や感じ方などを可視化し、組織毎の強みや課題に応じた施策を展開しています。

社内の一体感を醸成する施策としては、まず変革を先導する経営層のエンゲージメントに対する意識向上が重要と考え、取締役や経営幹部を対象としたワークショップを開催しています。外部講師を招聘し、エンゲージメントの重要性を理解するとともに、具体的な施策を計画・実践することで会社全体の意識変革を図っています。また、社内報等を通じて経営トップのビジョンや想いを従業員に伝える機会を増やすとともに、例えば経営トップが現場を訪問するタウンホールミーティングなどを通じて、従業員の意見や疑問に直接答える機会を増やすことで双方向のコミュニケーションを促進しています。

多様な人財の育成・確保

活躍を促す環境整備
(働きやすさ、働きがい)

健康経営の推進

社内の一体感を醸成する取り組み

経営層のエンゲージメント意識を向上

エンゲージメントワークショップを開催

経営層を対象にエンゲージメントワークショップを開催しています。外部講師を招聘し、対象者のエンゲージメントに向き合う意識を高めるとともに、エンゲージメントサーベイ結果を分析し、自組織を変革するための施策を立案・実行計画を策定しました。



双方向のコミュニケーションを促進

経営トップからのメッセージ配信

経営トップの想いを従業員に「伝える」機会を増やすため、社内報を活用して定期的にメッセージを配信しています。

タウンホールミーティング

経営トップ自らが定期的に現場を訪問し、従業員の意見や疑問に直接答える機会を増やしています。



エンゲージメントスコア
中期経営計画
最終年度目標

55.0

(2027年3月期)

48.1

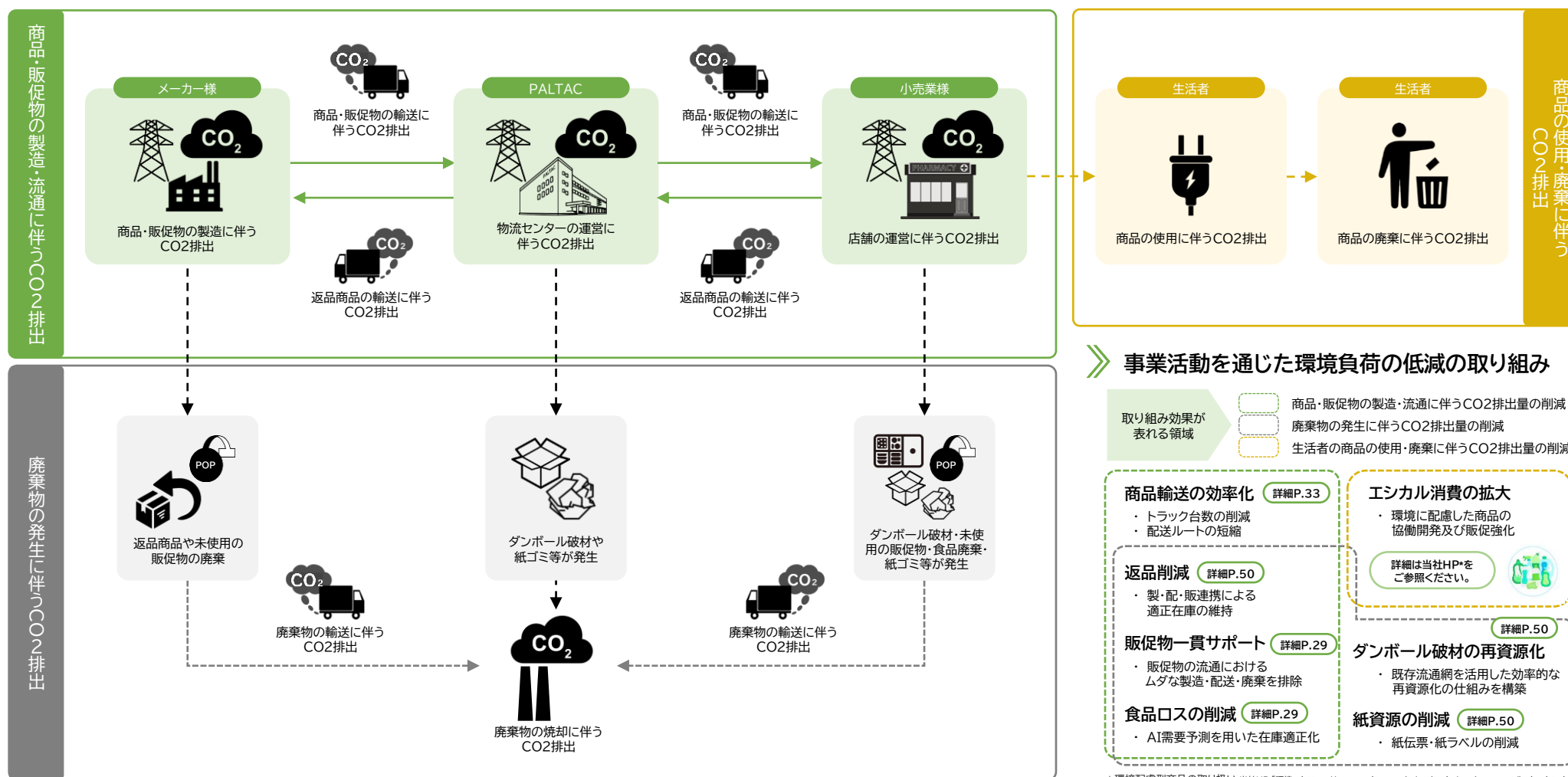
(2024年3月期)

エンゲージメントスコア: 株式会社リンクアンドモチベーションの「モチベーションクラウド」により計測

環境への配慮

当社は、人々の美と健康に貢献する企業として、サプライチェーン全体で発生する環境負荷の低減に取り組んでいます。取り組みテーマとしては、事業活動との関連性が高い「気候変動への対応」と「資源循環型社会の形成」に向けた取り組みを優先的に進めています。その他の水資源の保護や生物多様性などの課題については、当社の事業活動による影響を調査したうえで、必要に応じて、順次対応策の検討・実施および情報開示に努めてまいります。

サプライチェーンで発生する主な環境負荷



* 環境配慮型商品の取り扱い 当社HP「環境」: <https://www.paltac.co.jp/attitude/environment/index.html>

気候変動への対応

当社は、サプライチェーン全体の最適化・効率化を推進するなかで気候変動への対応を進めています。具体的には、配送効率化によるCO2排出量の削減や環境配慮型商品の開発・販売促進など事業活動を通じた環境負荷の軽減と合わせて、省エネ施策や再エネ由来電力の調達を進めています。また、気候変動による事業へのリスク・機会を継続的に把握・評価し、それらへの対応を進めるとともに、ステークホルダーの皆様との対話を通じて、取り組みレベルの向上や情報開示の充実に努めていきます。

戦略

異なるシナリオ(2℃未満、4℃)における事業インパクトを評価するとともに、気候関連リスク・機会に対する自社戦略のレジリエンスを評価することを目的として、国際エネルギー機関(IEA)や、気候変動に関する政府間パネル(IPCC)が公表する複数のシナリオを参照し、2030年時点における気候変動の影響について分析を実施しました。

分析の結果、2℃未満シナリオでは、炭素税等の導入や気候変動対応への取り組み遅延による取引縮小等のリスクが高まる一方で、エシカル商材等の需要拡大が見込まれると認識しました。4℃シナリオでは、主なリスクとして自然災害による供給網への被害が想定されます。しかし、当社は平時より大規模災害等の様々なリスクを想定した実効性のあるBCPを策定しており、その一つとして、1つのセンターが被災により出荷不能に陥ったとしても、他センターから配送を補完するバックアップ体制を整えています。そのため、2030年時点での自然災害による物理的リスクの影響は大きくないと考えています。

一方で、機会については、気温上昇に伴う夏物商材や災害対策商材等の需要拡大が見込まれると認識しました。また、いずれのシナリオにおいてもコスト上昇圧力が強まることが見込まれますが、これはリスクである一方、当社が築き上げてきた「強み」であるローコストかつ高効率物流網を活かす機会でもありと考えています。

当業界は、店舗における人手不足や配送ドライバー不足への対応など喫緊の課題に直面しており、気候変動以外を要因とするコスト上昇圧力も強まっています。当社は、このような環境下において、強みである「物流機能」、中間流通

で培った「つながり」にイノベーションを起こすことで、負担を生まない流通づくりに努め、リスクの低減および収益機会の獲得を図っていきます。

■ リスクと機会

区 分			内 容	影響度	
				2℃未満	4℃
リスク	移行	政策・法規制	・炭素税等の導入によるコスト増加 ・配送業者のコスト増加による配送単価の上昇	中	小
		評判	・気候変動対応への取り組み遅延による取引縮小	中	小
	物理	慢性	・気温上昇による季節商材(冬物)等の需要減少	小	小
			・気象パターンの変化による原材料費の高騰(仕入原価の上昇)	小～中	小～中
		急性	・異常気象の激甚化による供給網への被害(物的・人的)	小	小
機会	販売機会の増加	・生活者のエシカル消費ニーズの拡大 ・災害対策商材の需要増加	小～中	小	
		・気温上昇による季節商材(夏物)や熱ストレス対策商材等の需要増加	小	小	
	相対的競争力の 上昇	・気候変動対策に伴うコスト上昇効果を最小限に抑えるローコスト物流網へのニーズ上昇	小～中	小	
		・安定供給を維持する物流基盤へのニーズ上昇(BCP対策及び全国物流網)	小～中	小～中	

【財務影響度の評価方法】 2031年3月期の営業利益に影響を及ぼすと想定される金額の大きさと影響度を大・中・小で評価(2031年3月期の営業利益は2028年3月期以降、毎年3%増加したと仮定)

大:営業利益に10%以上の増減を及ぼすことが想定される(±35億円以上) 約3年間の営業利益増加額に相当
中:営業利益に3%以上の増減を及ぼすことが想定される(±10億円以上) 約1年間の営業利益増加額に相当
小:営業利益に3%未満の増減を及ぼすことが想定される(±10億円未満)

指標と目標

Scope1+2

当社は、今世紀末までの気温上昇2℃未満実現に貢献するため、Scope1・2について「2030年度(2031年3月期)にCO2排出量2020年度(2021年3月期)比50%削減」「2050年度(2051年3月期)にCO2排出量実質ゼロ」の目標を設定しております。目標達成に向けた指標としては、「PALTAC VISION 2027」における重要な非財務目標として「2026年度(2027年3月期)にCO2排出量2020年度(2021年3月期)比28%削減」を設定しています。

当社のScope1・2においては、物流センターの電力使用による排出が大半を占めておりますが、商品出荷を止める

ことはできないため、電力使用量を大幅に減らせないなかで排出削減を実現する必要があり、再エネを「創る」「買う」施策を中心に目標達成に向けた取り組みを進めています。具体的には、太陽光発電システムを設置可能な物流センターの屋上へ順次設置するとともに、環境証書の調達や再エネ電力プランへの切り替えにより再エネ電力を調達し、段階的な削減を進めていきます。併せて、事務所・物流センターの稼働時間短縮や階段の使用推奨などコスト削減と従業員のワークライフバランスや健康促進も狙った「減らす」取り組み(節電)も進めています。これらの取り組みにより、2024年3月期のCO2削減量は年度計画を達成して

います。

引き続き、年度毎に着実な削減を進めるとともに、PPAを活用した追加性のある再エネ電力の創出などあらゆる手段を検討して環境変化に応じた効果的な取り組みを推進していきます。

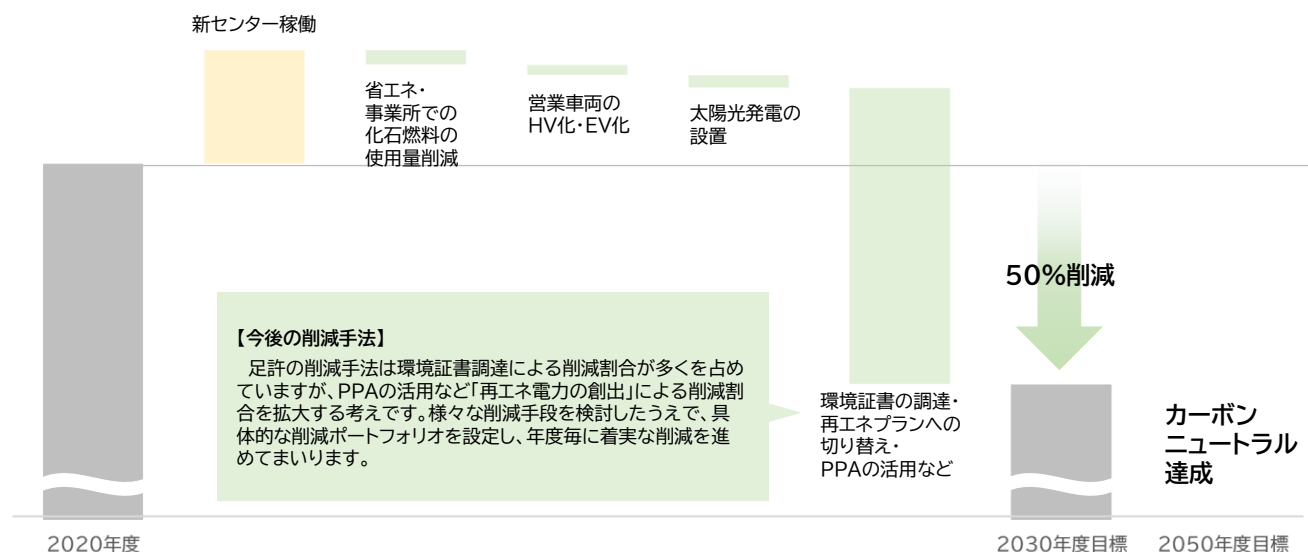
TOPICS

Scope1+2の削減に向けた投資資金については、7月29日に公表しました「ESG自己株式取得」において生じることが期待されるアウトパフォーム相当額も充当していきます。

詳細はリリース文書をご参照ください。

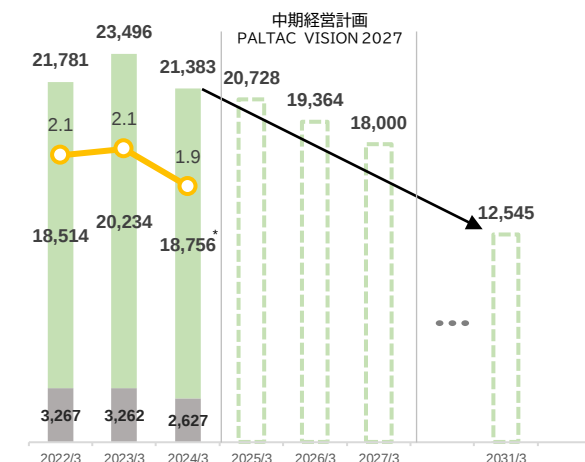
2024年7月29日「自己株式取得に係る事項の決定及び「ESG自己株式取得」に関するお知らせ」
当社HP IRニュース: <https://www.paltac.co.jp/tomorrow/news.html>

■ 2030年度の削減目標達成に向けたロードマップ



CO2排出量 Scope1+2

(単位:t-CO2) Scope1 Scope2
売上高1億円当たりCO2排出量(Scope1+2)



* Scope2のCO2排出量の算定に用いた「環境証書調達に伴うCO2削減量」は、2024年6月24日に公表されました「全国排出係数」及び「FIT補正率」を用いて算定しております。

Scope3

Scope3については、商品輸送に伴うCO2排出量(GHGプロトコル:カテゴリ4)の削減に向けて、配送効率化に向けた既存の取り組みを加速させるとともに、お取引先様との連携・協働により取り組みの幅を拡大することで、事業活動を通じたCO2排出量の削減を進めています。その他のカテゴリにおいては、当社事業との関連度を考慮したうえで、CO2排出量の算定及び算定精度の向上に努めるとともに、GXリーグ*での活動などを通じて削減可能性の調査・情報収集を行い、順次対応してまいります。

* GXリーグ: 2050年カーボンニュートラル実現と社会変革を見据えて、GXへの挑戦を行い、現在および未来社会における持続的な成長実現を目指す企業が同様の取り組みを行う企業群を官・学と共に協働する場)

Scope3 CO2排出量*1

カテゴリ	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
Scope 3 計	30,408	6,189,933	6,399,372
1 : 購入した製品・サービス	－	5,523,521	5,715,331
2 : 資本財	－	36,855	5,638
3 : Scope1.2に含まれない 燃料及びエネルギー関連活動	－	7,332	3,993
4 : 輸送、配送(上流)*2	30,408	30,578	28,855
5 : 事業活動から出る廃棄物	－	460	483
6 : 出張	－	284	290
7 : 雇用者の通勤	－	9,571	9,554
12 : 販売した製品の廃棄	－	581,197	635,096
13 : リース資産(下流)	－	135	132

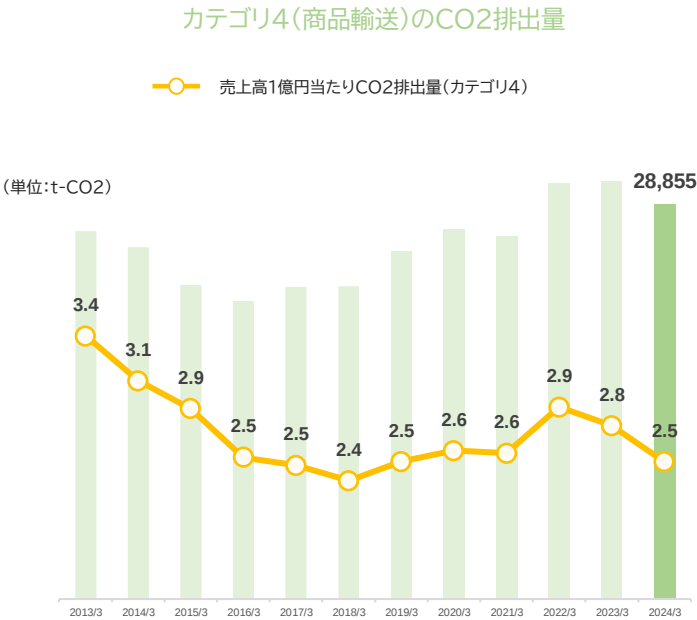
*1 2023年3月期より、Scope3の算定カテゴリを拡大し、上記の9カテゴリを算定しています。
算定に際しては、環境省公表のガイドライン(Ver3.4)及び排出原単位データベース(Ver3.4)を参照しています。

*2 カテゴリ4は、当社から小売業様への商品輸送に伴う排出量を算定しています。

商品輸送に伴うCO2排出量の削減

商品輸送に伴うCO2排出量の削減に向けては、輸送距離の短縮や積載効率の向上など配送効率化を通じた燃料使用量の削減を進めています。新たに策定した中期経営計画に基づき、今後は配送マネジメントシステムの構築による配送データの可視化や、他企業との協働配送の推進を計画しており、さらなる配送効率の向上を通じたCO2排出量の削減を進めていきます。 [詳細P.33](#)

また、中長期の視点では、技術進化や市場環境の変化に着目しつつ、配送トラックの非化石エネルギーへの転換に向け、配送業者様をはじめとするお取引先様との連携を強化していきます。



循環型社会の構築

当社は、流通段階で発生する段ボール破材の再資源化や返品削減など事業活動で発生する廃棄物の削減を通じて、循環型社会の形成に取り組んでいます。

ダンボール破材の再資源化

資源再生事業者様との連携・協働のもと、ダンボール破材を効率的に再資源化する仕組みを構築しています。商品を納品したトラックの帰り便を活用して小売業様で発生するダンボール破材を回収し、当社物流センターの「破材自動集約・圧縮機能」と組み合わせることで、資源再生事業者様による破材回収、圧縮・加工作業が不要になります。また、当社から製紙メーカー様へ直送することで荷積み・荷下ろし回数の削減につながり、ダンボール破材の効率的な再資源化と同時に、流通全体の作業負担軽減にもつながっています。

既存の流通フローを活かした効率的なダンボール破材の再資源化



資源再生事業者様と連携し、ダンボール破材売却により得た収益の一部を
森林保全活動を行う「緑の募金」に寄付

返品削減

当社は、持続可能な流通サイクルの構築に向けて、お取引先様と協働で返品削減に取り組んでいます。当業界の商慣習において発生する返品は、仕分けや配送などの追加コストだけでなくCO2排出や商品廃棄といった環境負荷も増加させます。返品は、日本の四季や生活者ニーズの変化に応じた商品をいち早く店頭で展開する過程で発生し、販売機会ロスと表・裏の関係にあります。生活者ニーズを満たす売場を作りつつ(販売機会ロスを発生させない)、返品を削減するためには、流通全体の連携による適正在庫の維持が欠かせません。

当社は、各店舗の販売や在庫状況、季節品であれば気温に応じた販売指数の変化、商品の改廃情報などを小売業様・メーカー様と早期に連携し、過剰在庫を発生させないよう店舗間移動や発注止めなどの施策を適時的確に実行することで返品削減に取り組んでいます。

環境に優しいオリコンを使用

新たに稼働した物流センターにおいては、必要な出荷情報をレーザー方式でオリコンに印字・消去できる「リライタブルレーザーシステム」を導入しています。従来、手作業で貼付・貼替をしていた使い捨てのラベルシールが不要となることで、作業効率の向上と廃棄物の削減につながっています。



非接触で繰り返しラベルの書き換えが可能
使い捨てラベルシールが不要となり
廃棄物の削減に貢献

【従来方式】
ラベルシールを手作業で貼付・貼替

AI需要予測による食品ロスの削減

「AI需要予測による自動発注サービス」の提供を開始し、小売業様の発注作業の効率化に加え、食品ロスを削減しています。[詳細P.29](#)

エシカル消費拡大に向けて、環境配慮型商品の取り扱いを拡大しています。
(詳細は当社HPをご覧ください。)

* 環境配慮型商品の取り扱い

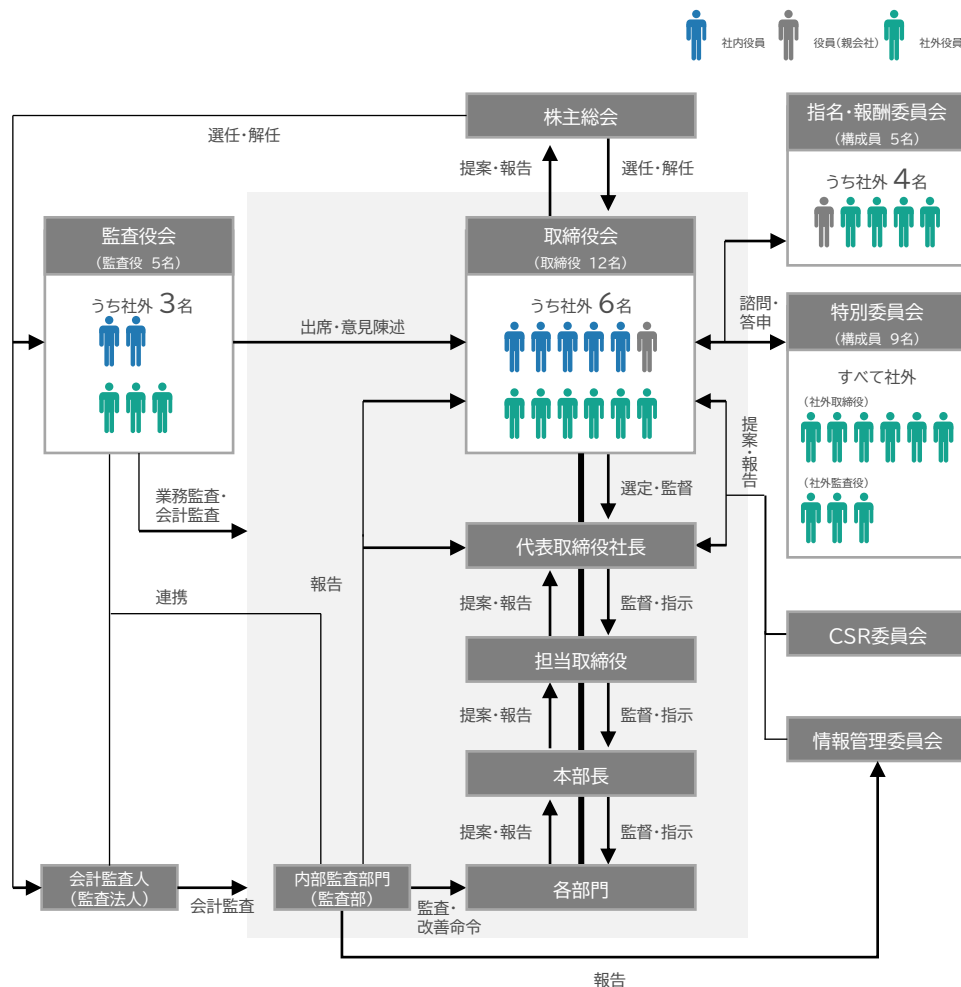
当社HP「環境」:
<https://www.paltac.co.jp/attitude/environment/index.html>



コーポレート・ガバナンス

当社は、「美と健康」に関連する生活必需品を取り扱う中間流通業者であり、自社の生産性向上はもとより、サプライチェーン全体の最適化・効率化をステークホルダーの皆様とともに推進することで、社会的役割を果たしていきます。また、経営の透明性と健全性を確保できるガバナンス体制の構築並びに適切な情報開示と株主様との対話を通じて、持続的成長を重視した取り組みを行っていきます。

コーポレート・ガバナンス体制図



ガバナンス改革の変遷

2004年	執行役員制度の導入											
2011年	独立社外取締役の選任											
2015年	女性取締役の選任											
2019年	任意の指名・報酬委員会の設置 社外取締役の適切な関与を得ることで役員等の指名・報酬等に関する手続きの公正性・公平性及び客観性を高めガバナンスの強化・充実を図っています。 〔 構成員：2024年6月21日時点 〕 <table><tr><td>委員長</td><td colspan="3">乾 新悟(独立社外取締役)</td></tr><tr><td rowspan="2">委員</td><td>大石 歌織(独立社外取締役)</td><td colspan="2">吉武 一郎(独立社外取締役)</td></tr><tr><td>服部 明人(独立社外取締役)</td><td colspan="2">左近 祐史(取締役)</td></tr></table>	委員長	乾 新悟(独立社外取締役)			委員	大石 歌織(独立社外取締役)	吉武 一郎(独立社外取締役)		服部 明人(独立社外取締役)	左近 祐史(取締役)	
委員長	乾 新悟(独立社外取締役)											
委員	大石 歌織(独立社外取締役)	吉武 一郎(独立社外取締役)										
	服部 明人(独立社外取締役)	左近 祐史(取締役)										
2020年	社外取締役比率を3分の1以上に											
2021年	取締役会の実効性評価を開始											
2023年	特別委員会の設置 支配株主との取引・行為等の公正性・透明性、客観性を確保することを目的に、支配株主と少数株主の利益が相反する重要な取引・行為について、その必要性・合理性、条件等の妥当性を審議検討し、取締役会へ答申を行います。 〔 構成員：2024年6月21日時点 〕 <table><tr><td>委員長</td><td>吉武 一郎(独立社外取締役)</td><td>委員</td><td>全独立社外取締役・監査役</td></tr></table>	委員長	吉武 一郎(独立社外取締役)	委員	全独立社外取締役・監査役							
委員長	吉武 一郎(独立社外取締役)	委員	全独立社外取締役・監査役									

役員の状況(2024年6月21日時点)

取締役

選任理由については、「第96期定時株主総会招集ご通知」をご参照ください。
当社HP IRライブラリー「株主総会情報」:<https://www.paltac.co.jp/tomorrow/material.html>



代表取締役会長

糟谷 誠一

年齢 61歳
在任年数 7年
取締役会出席回数 14回/16回
所有株式数 21,082株
(2024年3月期末時点)

1985年 4月 ㈱バルタック(現 ㈱PALTAC)入社
2011年 6月 当社執行役員横浜支社長
2013年 4月 当社常務執行役員横浜支社長
2014年 6月 当社取締役常務執行役員横浜支社長
2016年 6月 当社常務執行役員営業本部長
2017年 6月 当社取締役専務執行役員営業本部長
2018年 4月 当社取締役副社長執行役員営業統括本部長
2018年12月 当社代表取締役社長兼COO営業統括本部長
2019年 4月 当社代表取締役社長兼COO
2019年 6月 ㈱メディバルホールディングス取締役
2023年 4月 当社取締役副会長
2023年 6月 当社代表取締役会長(現任)



代表取締役社長

吉田 拓也

年齢 51歳
在任年数 1年
取締役会出席回数 11回/11回
所有株式数 22,165株
(2024年3月期末時点)

1995年 4月 ㈱三和銀行(現 ㈱三菱UFJ銀行)入行
2000年 4月 ㈱新和バルタック(現 ㈱PALTAC)入社
2016年 4月 当社執行役員近畿支社長
2019年 4月 当社常務執行役員商品本部長
2020年10月 当社常務執行役員東京支社長
2021年 4月 当社専務執行役員東京支社長
2023年 4月 当社副社長執行役員兼COO
2023年 6月 当社代表取締役社長(現任)
2023年 6月 ㈱メディバルホールディングス取締役(現任)

〔重要な兼職の状況〕
㈱メディバルホールディングス取締役



取締役専務執行役員
管理統括本部長

野間 正裕

年齢 61歳
在任年数 6年
取締役会出席回数 16回/16回
所有株式数 17,954株
(2024年3月期末時点)

1985年 4月 ㈱バルタック(現 ㈱PALTAC)入社
2012年 6月 当社執行役員近畿支社長
2013年 4月 当社常務執行役員近畿支社長
2014年 6月 当社取締役常務執行役員近畿支社長
2016年 6月 当社常務執行役員名古屋支社長
2018年 4月 当社専務執行役員西日本営業本部長
兼商品本部長
2018年 6月 当社取締役専務執行役員西日本営業本部長
兼商品本部長
2019年 7月 当社取締役専務執行役員北海道支社長
2020年 1月 当社取締役専務執行役員営業統括本部長
2020年10月 当社取締役専務執行役員営業統括本部長
兼商品本部長兼海外事業本部長
2023年 4月 当社取締役専務執行役員管理担当
2024年 4月 当社取締役専務執行役員管理統括本部長(現任)



取締役専務執行役員
経営企画本部長

嶋田 政治

年齢 56歳
在任年数 4年
取締役会出席回数 16回/16回
所有株式数 17,262株
(2024年3月期末時点)

1990年 4月 東洋信託銀行㈱(現 三菱UFJ信託銀行㈱)入社
2005年 4月 ㈱バルタック(現 ㈱PALTAC)入社
2013年 4月 当社執行役員経営企画本部副本部長
2014年 4月 当社執行役員経営企画室長
2018年 4月 当社常務執行役員経営企画室長
2020年 6月 当社取締役常務執行役員経営企画室長
2021年10月 当社取締役常務執行役員経営企画本部長
2023年 4月 当社取締役専務執行役員経営企画本部長(現任)



取締役専務執行役員
営業統括本部長兼海外事業本部長

山田 恭嵩

年齢 58歳
在任年数 1年
取締役会出席回数 11回/11回
所有株式数 5,166株
(2024年3月期末時点)

1993年11月 ㈱新和バルタック(現 ㈱PALTAC)入社
2016年 6月 当社執行役員中四国支社長
2020年 4月 当社常務執行役員営業本部長
2021年 4月 当社専務執行役員東日本営業本部長兼
EC事業部長
2023年 4月 当社専務執行役員営業統括本部長兼
海外事業本部長
2023年 6月 当社取締役専務執行役員営業統括本部長兼
海外事業本部長(現任)



取締役

左近 祐史

年齢 71歳
在任年数 1年
取締役会出席回数 11回/11回
所有株式数 216株
(2024年3月期末時点)

1977年 4月 ㈱三星堂(現 ㈱メディバルホールディングス)入社
2008年 7月 ㈱クラヤ三星堂(現 ㈱メディセオ)執行役員
2012年 4月 ㈱メディバルホールディングス執行役員
コーポレート部門担当
2012年 6月 同社取締役コーポレート部門担当
2012年10月 同社取締役コーポレート部門担当兼
CSR委員会委員長
2013年 6月 同社取締役管理本部長兼CSR委員会委員長
2016年 1月 ㈱アステック取締役(現任)
2017年 6月 ㈱MMコーポレーション取締役
2018年 6月 ㈱メディバルホールディングス
常務取締役管理本部長兼CSR委員会委員長(現任)
2022年 5月 ㈱ファルフィールド取締役(現任)
2023年 6月 当社取締役(現任)

〔重要な兼職の状況〕
㈱メディバルホールディングス常務取締役
㈱アステック取締役
㈱ファルフィールド取締役

役員の状況(2024年6月21日時点)

取締役



社外取締役

大石 歌織

年齢 47歳
在任年数 7年
取締役会出席回数 16回/16回
所有株式数 835株
(2024年3月期末時点)

2001年10月 弁護士登録
2001年10月 北浜法律事務所
(現 北浜法律事務所・外国法共同事業) 入所
2013年 1月 同事務所パートナー(現任)
2017年 6月 当社社外取締役(現任)
2020年 6月 東和薬品㈱社外取締役監査等委員(現任)

〔重要な兼職の状況〕
北浜法律事務所・外国法共同事業パートナー
東和薬品㈱社外取締役監査等委員



社外取締役

織作 峰子

年齢 63歳
在任年数 3年
取締役会出席回数 16回/16回
所有株式数 742株
(2024年3月期末時点)

1981年 4月 ミス・ユニバース日本代表選出
1982年 4月 大竹省二写真スタジオ入門
1987年 4月 フリーランスフォトグラファーとして独立
2004年 4月 大阪芸術大学写真学科助教授
2005年 1月 有限会社織作事務所代表(現任)
2006年 4月 大阪芸術大学写真学科教授(現任)
2007年 4月 同校写真科学科科长(現任)
2021年 6月 当社社外取締役(現任)

〔重要な兼職の状況〕
有限会社織作事務所代表(フォトグラファー)
大阪芸術大学写真科学科科长兼教授
公益社団法人日本広告写真家協会
業務執行理事常務
公益財団法人私立大学通信教育協会理事
一般社団法人日本写真著作権協会理事
日本写真芸術学会評議員



社外取締役

乾 新悟

年齢 56歳
在任年数 2年
取締役会出席回数 16回/16回
所有株式数 481株
(2024年3月期末時点)

1990年 4月 大阪商船三井船舶㈱(現 ㈱商船三井)入社
1995年 2月 ローレンツェン・ステモコ社(オスロ)入社
1996年 7月 乾汽船㈱入社
2000年 6月 同社取締役営業部長
2001年 6月 同社代表取締役社長
2014年 6月 同社取締役会長
2016年10月 同社顧問(現任)
2020年 1月 乾光海運㈱代表取締役(現任)
2022年 6月 当社社外取締役(現任)
2023年 4月 日本管財ホールディングス㈱
社外取締役監査等委員(現任)

〔重要な兼職の状況〕
乾汽船㈱顧問
乾光海運㈱代表取締役
日本管財ホールディングス㈱
社外取締役監査等委員

〔指名・報酬委員会 委員長〕



社外取締役

吉武 一郎

年齢 67歳
在任年数 2年
取締役会出席回数 16回/16回
所有株式数 240株
(2024年3月期末時点)

1979年 4月 トヨタ自動車工業㈱
(現 トヨタ自動車㈱)入社
2011年 1月 トヨタマーケティングジャパン㈱取締役
2015年 6月 ダイハツ工業㈱取締役専務執行役員
2017年 4月 トヨタ東京販売ホールディングス㈱
代表取締役社長
2019年 4月 トヨタモビリティ東京㈱代表取締役副会長
2020年 4月 トヨタモビリティパーツ㈱代表取締役社長
2022年 3月 ㈱ユニカフェ社外取締役(現任)
2022年 6月 当社社外取締役(現任)

〔重要な兼職の状況〕
㈱ユニカフェ社外取締役

〔特別委員会 委員長〕



社外取締役

高森 龍臣

年齢 71歳
在任年数 2年
取締役会出席回数 16回/16回
所有株式数 340株
(2024年3月期末時点)

1975年 4月 ㈱資生堂入社
1995年 4月 ㈱アユーラ取締役営業部長
2007年 4月 ㈱資生堂執行役員中国事業部長
2009年 6月 同社取締役国内化粧品事業
事業戦略・マーケティング領域担当
2010年 4月 同社取締役執行役員常務
国内化粧品事業部長
2012年 4月 同社取締役執行役員常務国内化粧品事業
事業戦略領域担当(2014年6月退任)
2022年 6月 当社社外取締役(現任)



社外取締役

服部 明人

年齢 65歳
在任年数 1年
取締役会出席回数 11回/11回
所有株式数 108株
(2024年3月期末時点)

1989年 4月 弁護士登録
1989年 4月 三宅・畠澤・山崎法律事務所入所
1991年 4月 尾崎法律事務所入所
2006年11月 服部明人法律事務所代表(現任)
2013年 1月 ㈱萩原材木店代表取締役社長(現任)
2016年 9月 穴吹興産㈱社外監査役(現任)
2018年 6月 雪印メグミルク㈱
社外取締役監査等委員(現任)
2021年 6月 社会福祉法人親善福祉協会理事(現任)
2023年 6月 当社社外取締役(現任)

〔重要な兼職の状況〕
服部明人法律事務所代表
㈱萩原材木店代表取締役社長
穴吹興産㈱社外監査役
雪印メグミルク㈱社外取締役監査等委員
社会福祉法人親善福祉協会理事

役員の状況(2024年6月21日時点)

監査役



1985年 4月 日本生命保険相互会社入社
2011年 4月 当社情報システム本部長
2012年 6月 当社執行役員情報システム本部長
2013年 4月 当社常務執行役員情報システム本部長
2019年 1月 当社常務執行役員情報システム本部管掌
2019年 6月 当社常勤監査役(現任)

常勤監査役

新谷 尚志

年齢 62歳
在任年数 5年
取締役会出席回数 16回/16回
所有株式数 7,451株
(2024年3月期末時点)



1986年 4月 ㈱バルタック(現 ㈱PALTAC) 入社
2009年 4月 当社営業本部LC事業部部长
2011年 6月 当社LC事業本部LC事業部部长
2012年 4月 当社LC事業本部副本部长
2012年 6月 当社LC事業本部长
2014年 4月 当社執行役員LC事業本部长
2018年 4月 当社常務執行役員LC事業本部长
2024年 6月 当社常勤監査役(現任)

常勤監査役

五味 威夫

年齢 62歳
在任年数 <新任>
取締役会出席回数 -
所有株式数 8,334株
(2024年3月期末時点)



1978年 4月 東洋信託銀行㈱
(現 三菱UFJ信託銀行㈱) 入社
2006年 6月 同社大阪証券代行部長
2010年 4月 三菱UFJ代行ビジネス㈱常務取締役
2015年11月 ㈱みどり会シニアコンサルタント
2022年 6月 当社社外監査役(現任)

社外監査役

原口 裕

年齢 70歳
在任年数 2年
取締役会出席回数 16回/16回
所有株式数 240株
(2024年3月期末時点)



1991年10月 太田昭和監査法人
(現 EY新日本有限責任監査法人) 入所
1995年 8月 公認会計士登録
2019年 7月 足田公認会計士事務所所長(現任)
2021年 2月 ㈱マルカ社外監査役
2021年 4月 関西学院大学専門職大学院
経営戦略研究科教授(現任)
2021年10月 フルサト・マルカホールディングス㈱
社外監査役(現任)
2022年 7月 日本公認会計士協会理事(現任)
2023年 6月 当社社外監査役(現任)

社外監査役

足田 鏡子

年齢 59歳
在任年数 1年
取締役会出席回数 10回/11回
所有株式数 0株
(2024年3月期末時点)

〔重要な兼職の状況〕
足田公認会計士事務所所長
関西学院大学専門職大学院経営戦略研究科教授
フルサト・マルカホールディングス㈱社外監査役
日本公認会計士協会理事



1995年 4月 弁護士登録
2000年 4月 いびぎ法律事務所共同開設(現任)
2014年 9月 みやこ債権回収㈱取締役
2018年 6月 エース証券㈱(現 東海東京証券㈱) 社外取締役
2023年 7月 南海プライベートリート投資法人監督役員(現任)
2024年 6月 当社社外監査役(現任)

社外監査役

三木 恵明

年齢 56歳
在任年数 <新任>
取締役会出席回数 -
所有株式数 0株
(2024年3月期末時点)

〔重要な兼職の状況〕
いびぎ法律事務所弁護士
南海プライベートリート投資法人監督役員

役員の状況(2024年6月21日時点)

執行役員

専務執行役員

森谷 晃佳

関東管理本部長

前田 政士

情報システム本部長

芦原 英生

営業本部長
兼 物流本部長

三木田 雅和

研究開発本部長

常務執行役員

村井 浩

SCM本部長
兼 (株)ハバクリエーション
代表取締役社長

関 光彦

店舗支援本部長

村尾 直人

財務本部長

秋山 哲

横浜支社長

吉田 幸代

総務本部長

小西 誠

MCC事業本部長

執行役員

磯部 良平

総務本部 副本部長

稲葉 英樹

LC事業本部長

吉田 浩二

海外事業本部 副本部長

澤田 直樹

北海道支社長

高山 博一

中部支社長

榊原 志典

近畿支社長

三上 彰

九州支社長

松本 祥平

研究開発本部 副本部長

上村 隆

東京支社長

三上 裕司

東北支社長

村木 博明

CSR推進本部長

吉原 広志

中四国支社長

井上 浩一

商品本部長

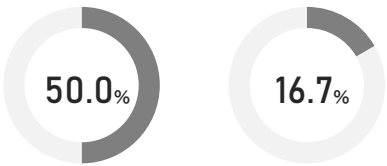
役員の状況(2024年6月21日時点)

取締役及び監査役に求めるスキル

取締役会全体として有する知識・経験・能力のバランス、多様性の確保等を踏まえ、各構成員に特に期待される要件・役割は次のとおりです。なお、当該一覧表は各構成員が有するすべてのスキルを表すものではありません。

	氏名	地位	年齢	在任年数	指名・報酬委員会	特別委員会	企業経営	業界経験・営業戦略	ESG・サステナビリティ	財務・会計	人事・労務	法務・コンプライアンス・リスクマネジメント	物流・SCM・デジタルテクノロジー
取締役	糟谷 誠一	代表取締役会長	61	7			●	●	●				●
	吉田 拓也	代表取締役社長	51	1			●	●	●	●			●
	野間 正裕	取締役	61	6			●	●		●	●		
	嶋田 政治	取締役	56	4			●		●	●		●	●
	山田 恭嵩	取締役	58	1			●	●				●	●
	左近 祐史	取締役	71	1	●		●		●			●	
	大石 歌織	独立社外取締役	47	7	●	●			●			●	
	織作 峰子	独立社外取締役	63	3		●	●		●		●		
	乾 新悟	独立社外取締役	56	2	●(委員長)	●	●		●				●
	吉武 一郎	独立社外取締役	67	2	●	●(委員長)	●		●				●
	高森 龍臣	独立社外取締役	71	2		●	●	●	●				
	服部 明人	独立社外取締役	65	1	●	●	●				●	●	
監査役	新谷 尚志	常勤監査役	62	5			●		●				●
	五味 威夫	常勤監査役	62	新任			●	●					●
	原口 裕	独立社外監査役	70	2		●	●		●	●	●		
	疋田 鏡子	独立社外監査役	59	1		●			●	●			
	三木 憲明	独立社外監査役	56	新任		●	●		●			●	

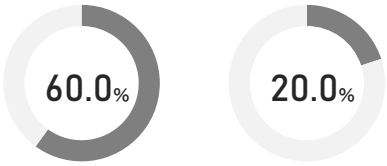
社外取締役比率 女性取締役比率



取締役平均年齢：61歳

社内役員：57歳 社外役員：62歳
役員(親会社)：71歳

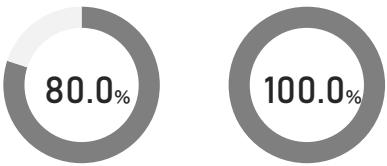
社外監査役比率 女性監査役比率



監査役平均年齢：62歳

社内役員：62歳 社外役員：62歳

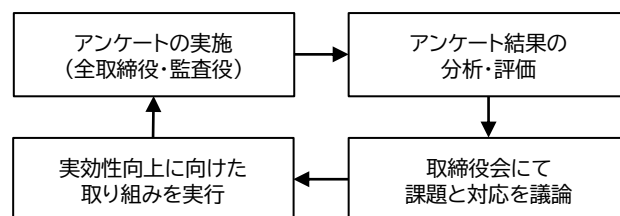
指名・報酬委員会社外役員比率 特別委員会社外役員比率



実効性評価

取締役会の実効性をより一層向上させるため、2021年から年に1回、取締役会の実効性評価を行っています。取締役会の実効性評価では、全取締役及び全監査役にアンケートを配付し、そのアンケートを取締役会事務局が回収・集計しています。アンケートの集計結果から分析・評価を行い、取締役会に報告しています。取締役会では、分析・評価結果に基づき、課題及び今後の対応について議論し、取締役会のさらなる実効性向上に向けた取り組みを進めています。

■ 評価プロセス



■ 評価項目

アンケート内容については、下記の項目のとおりとなっております。

設問ごとに5段階で評価する方法としており、当該項目に関する自由記載欄も設けております。

主なアンケート評価項目

- ・ 取締役会の構成
- ・ 取締役会の運営
- ・ 取締役会の議題
- ・ 取締役会の支援体制
- ・ 社外取締役の役割
- ・ 指名・報酬委員会
- ・ 総括

2023年10月実施の評価結果の概要

取締役・監査役全員へのアンケートでは、指名・報酬委員会や取締役会における議論の活性化や少数株主保護の強化の取り組みなどに関して改善が図られているとのコメントがあり、各項目においても適切である旨の回答が高い割合を占めていることから、取締役会全体としての実効性は確保されていると評価しました。

全体的に評価を得られた一方で、「取締役会の構成」に関しては評価が低下しました。評価低下事由については、社外取締役比率が過半数を割り込んだ（現状50%）ことと、取締役の員数が多いことがそれぞれ意見として挙げられています。当社の場合、事業会社であるため事業に必要な業務執行取締役が相応に必要であると同時に、親会社を有する上場会社であることからコーポレートガバナンス・コードで社外取締役比率は50%超を求められている状況にあります。これら双方の視点から見て当社にとって最適な取締役会の構成とすべく議論・検討を進めていきます。また、中長期的な成長戦略に関する議論の充実などさらなる取締役会の実効性向上に向けたその他取り組みも実施していきます。

■ 2023年10月実施の実効性評価アンケートで抽出した課題および今後の取り組み

課題	取り組み
・ ガバナンス強化に向けた最適な取締役会の構成（新規課題）	・ 親会社を有する上場会社としての最適な取締役会構成の議論・検討
・ 情報提供・共有及び意見交換の充実（新規課題）	・ スムーズな議論に向け、情報提供・共有及び意見交換ができる機会創出
・ 中長期的な成長戦略に関する議論の充実化（継続課題）	・ 当社事業等の理解促進に向けた勉強会の実施 ・ サステナビリティに関する重要課題をテーマとしたフリーディスカッションの実施
・ 議論活性化に向けた議案や当社事業の理解促進（継続課題）	・ 取締役会議案に関する事前説明会の実施 ・ 社外役員による支社・本部訪問を通じた現場責任者との対話の機会創出

実効性評価アンケートに記載された具体的なコメント

- ・ 重点項目に絞り、以後、継続的・連続的に議論できるように改善された点は良かった
- ・ 社外取締役を対象とした勉強会を開催するなど、取締役間で議論できる機会を意識的に提供いただけた
- ・ ガバナンス・コードの方向性を考えると、社外取締役が過半数であることが望ましいが、現在以上に社外取締役を増やすと全体の人数が多く感じるため、当社に適した構成について検討を継続する必要がある
- ・ 取締役会の場合以外での社外取締役と会社、社内役員間などの情報共有や意見交換の機会を増やして欲しい

役員報酬

当社は、役員の報酬等の額又は算定方法の決定に関する方針については、経営戦略の達成に向けて、優秀な人財を引き付けるに足るインセンティブとするとともに、経営環境の変化や外部の客観的なデータ等を考慮し、世間水準及び経営内容、従業員給与とのバランスを勘案した水準としています。取締役の報酬等の内訳については、固定報酬、単年度の業績に連動する賞与及び非金銭報酬で構成されており、中長期業績に連動する報酬は設定していません。固定報酬の金額については、役位・職責などを基に決定しています。賞与については、年間の総報酬の概ね20%～30%を目途に役位が上位の取締役ほどその占める割合が多くなるように設定しています。

また、賞与の変動について具体的な指標は設定していませんが、企業運営上の重要指標と考えている営業利益、経常利益及び販管費率等の公表した計画との比較並びに前期実績との比較などに加え、担当業務における成果及び企業価値向上に向けた貢献などを総合的に検討し決定しています。

非金銭報酬については、過去の合併等により全国にまたがる優秀な人財を適材適所に配置するために、規則に基づく社宅提供等を実施しています。

また、取締役の報酬等の決定プロセスを明確化することを目的に、取締役会の諮問委員会として過半を社外取締役で構成し、社外取締役が議長を務める指名・報酬委員会を設置しています。固定報酬及び賞与の決定については、取締役会の決議に先立ち指名・報酬委員会において審議したうえで、決定権限を有する取締役会に上程し決議を行っています。

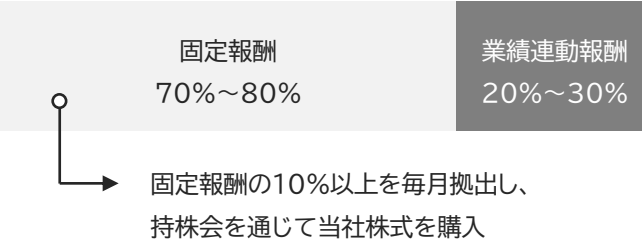
(2024年3月期)

役員区分	対象となる 役員の員数 (名)	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)		
			基本報酬	業績連動報酬等	非金銭報酬等
取締役 (うち社外取締役)	15 (7)	359 (72)	288 (72)	67 (－)	2 (－)
監査役 (うち社外監査役)	6 (4)	92 (36)	92 (36)	－ (－)	－ (－)
合 計 (うち社外役員)	21 (11)	451 (108)	380 (108)	67 (－)	2 (－)

■ 役員持株会を通じた当社株式の購入

当社は中長期業績に連動する役員報酬等は設定していませんが、固定報酬の10%以上を毎月拠出し、持株会を通じて一定の株数に到達するまで当社株式を購入しています。この株式購入は、株主目線での経営や持続的成長に資するものと判断しています。

役員報酬イメージ



グループガバナンス

当社議決権の過半を有する親会社である㈱メディカルホールディングスは、「医療と健康、美」の流通で社会に貢献することを目指し、主な事業として「医療用医薬品等卸売事業」、「化粧品・日用品、一般用医薬品卸売事業」、「動物用医薬品・食品加工原材料卸売等関連事業」を営んでいます。

当社は、そのなかで「化粧品・日用品、一般用医薬品卸売事業」を専属的に担っており、他のグループ企業とは取扱商品や流通形態等が大きく異なることから、当社との間に競合関係は存在せず、親会社グループから影響を受けることなく独自に営業活動を行っています。

また、当社の事業戦略、人事政策等の経営判断については、全て当社が独立して主体的に検討のうえ決定しており、当社取締役会の決定が、グループ内の最終決定となっています。

親会社においても、少数株主の権利保護をはじめ当社の独立性確保は重要であると認識しており、「グループ会社基本規程」(適切なグループガバナンスの確保に向け制定された規程)のなかで、当社に対しては「独立性を確保し、独自の資金調達、迅速な意思決定のもと積極的に事業展開を図ることで企業価値を向上させることがグループ経営の観点からも望ましい」と明記しており、併せて当事業にかかわる意思決定については当社の取締役会がグループの中での最終意思決定機関である旨が明確になっています。

親会社グループとの人的関係については、当社役員について適切なグループガバナンスの観点から親会社グループより取締役1名を受け入れるとともに、当社の独立性を維持するため取締役1名が親会社の取締役を兼務しています。

以上により、親会社グループからの相応の独立性は確保されているものと認識しています。一方、流通を通じて社会に貢献するという目標は共通しており、その達成に向けて、お互いが保有する流通ノウハウやサステナビリティ課題の解決に向けた取組事例の共有などグループ全体で有するリソースの有効活用に取り組んでいます。

また、当社のお取引先様のうち、調剤事業を展開されている小売業様におかれましては、メディカルグループ全体でのサポートが可能となり、より強固な信頼関係の構築につながっていると考えています。

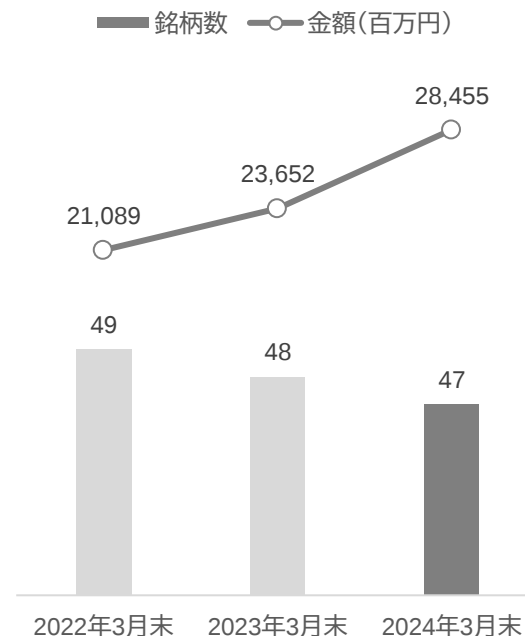
引き続き、このような取り組みを通じて、グループ全体で提供する価値の向上に努めていきます。

政策保有株式の考え方

当社は、持続的成長に向けて、取引先との長期的・安定的な関係の構築・強化による取引深耕・拡大を目的として政策保有株式を保有しています。政策保有株式については、中長期的視点をを用いつつ当社成長に資するかどうかを判断基準として、縮減していく方針です。この方針に沿って毎年1回取締役会において判断を行っています。具体的には、次の要件を基に個別銘柄ごとに検証しています。

保有株式の評価基準

当社資本コストやリスクを上回る利益(取引による利益額と配当による利益額の合計額)や便益が得られている又は得られる見込みがあるか



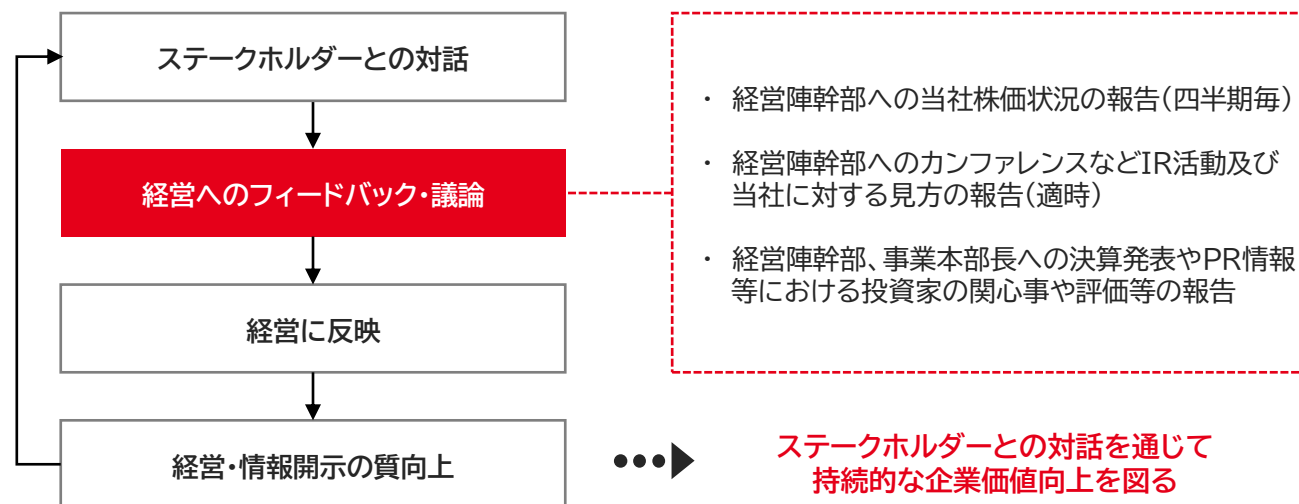
株主・投資家との対話

当社は、機関投資家・アナリストをはじめとするステークホルダーとの建設的な対話によって持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、積極的なIR活動を行っています。IR活動を通じて得られた当社に対する投資家の関心事や評価などを経営陣幹部や各事業本部長にフィードバックすることで、より質の高い事業運営・情報開示に努め、また新たな対話に臨むというサイクルを回しています。

また、ウェブサイトによる企業情報の発信や決算説明会、個人投資家説明会などを通じて当社の方針や戦略などをお伝えし、ステークホルダーの皆様との対話を通じた企業価値の向上に努めていきます。

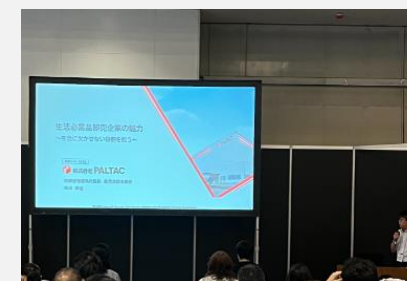
実施イベント（2024年3月期）	実施回数
機関投資家・アナリスト向け 決算説明会	2回
証券会社主催カンファレンス	1回
個別ミーティング	167回

■ ステークホルダーとの対話のサイクル



個人投資家向け「資産運用EXPO 関西」に2年連続で出展

昨年に引き続き、2023年9月1日～3日にインテックス大阪で開催された「資産運用EXPO 関西」に出展しました。2024年1月から新NISAの開始を控えていたこともあり、個人投資家の皆様の関心も高く、昨年を超える多くの個人投資家の皆様と直接対話することができました。当社ブースや会場内で開催されたセミナーでは、ご来場いただいた個人投資家の皆様に当社の事業概要や強み、取り組みなどについてご説明しました。今後も、より多くの個人投資家の皆様と対話を重ねる機会を積極的に設け、さらなる企業価値の向上に努めていきます。



「資産運用EXPO 関西」セミナー開催時の様子
説明者：取締役専務執行役員 経営企画本部長 嶋田政治

コンプライアンス

ステークホルダーの皆様から信頼され持続的に発展する企業であるために、従業員一人ひとりが法令遵守を徹底するだけでなく、社会におけるマナーやルールを守り、高い倫理観を持って行動することが重要であると考えています。そのため、当社では一人ひとりがコンプライアンスの重要性について理解を深められるよう啓発活動や社員教育を継続して行っています。

また、法令違反や不正行為などの問題をより早く発見し解決するため「公益通報ホットライン」を設置しています。通報の受付窓口は社内に1か所、社外に2か所設け、より相談しやすい環境を整えています。その他にも、従業員の抱える悩みや不安などを相談できる「外部相談窓口」も設けており、様々な問題の解決に向けた体制を整えています。

コンプライアンス意識向上の取り組み

オンライン研修

メディパルグループ共通の「CSR研修」教材を使用し定期的なオンライン研修を実施しています。

CSR通信

コンプライアンス上の問題事例を紹介した「CSR通信」を社内ポータルに掲載し、コンプライアンスの重要性について啓発活動を進めています。

集合研修

新入社員研修におけるコンプライアンス研修をはじめ、インサイダー取引防止に関する研修や個人情報保護に関する研修など対面での集合研修も実施しています。

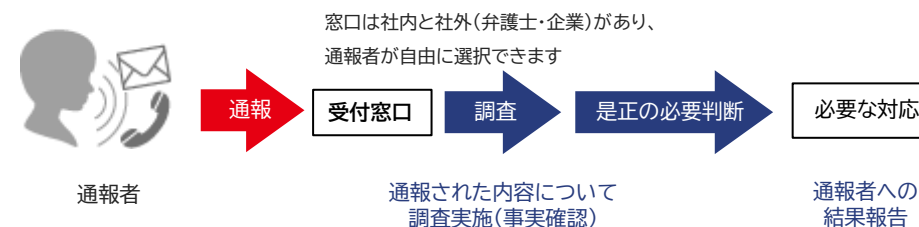


メディパルグループ共通「CSR研修」



新入社員研修「コンプライアンス研修」

公益通報ホットラインの対応イメージ



人権尊重

すべての人が生まれながらにして持つ基本的権利である人権の尊重は、企業が果たすべき重要な社会的責任であり、持続的成長を果たしていくうえでも必要不可欠です。従業員一人ひとりの人権や働く権利を守り、業務が円滑に遂行できるよう社内規定の整備やホットラインの設置など環境整備に取り組んでいます。現在、人権方針の策定に向けた議論を重ねており、今後、取締役会での決議を経て公表する予定です。また、人権方針を策定後、方針に基づき人権デュー・ディリジェンスに取り組んでいきます。

「コスメバンク プロジェクト」にパートナー企業として参画

本プロジェクトは「女性と地球にスマイルを」を合言葉に、リニューアルに伴う旧仕様品や未開封の店頭返品など、品質には問題がないものの再販売が難しい良品を企業から募り、経済的困難を抱える女性に無料配布することで、女性と企業、そして地球環境という社会全体の課題解決を目指す活動です。当社は化粧品を取り扱う中間流通業者として、お取引するメーカー様にご支援いただく活動を進めています。



COSME BANK
PROJECT

災害対策

当社は、人々の暮らしになくてはならない「生活必需品」を、どんな時も確実にお届けすることが使命であると考えており、平時はもとより有事の際にも安定的に商品をお届けするため、自然災害をはじめとした様々な課題に対応できる物流基盤の強化を進めています。災害発生時の経験を常にBCPIに反映し、設備の強化はもとより、最適な運用を構築することで、日々の暮らしを豊かにする商品が“どんな時でも”“お手頃”に手に入る。そんな当たり前の日常を支える「安定供給」の維持・継続に取り組んでいます。

「安定供給」を支える仕組み

免震構造



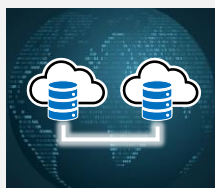
地震による影響を最小限に抑える構造を採用

非常用自家発電装置



災害時に3日間のセンター稼働が可能

サーバー二重化



有事の際も停止しないシステムを構築

相互出荷体制



一つのセンターが出荷不能に陥っても他のセンターから代替出荷対応が可能

災害発生時を想定した組織体制の構築

震度6弱以上の地震発生などの場合には、直ちに災害状況を把握し必要に応じて、「災害対策本部」を本社に設置する体制を構築しています。2023年には、経済産業省の委託する大規模災害の発生時を想定した共同配送の実証実験に参画*するなど、生活必需品を取り扱う企業として、企業間の連携にも取り組みサプライチェーン全体で有事に耐えうる強固な流通網の構築にも挑戦しています。

2024年1月の能登半島地震発生時も、地震発生直後に災害対策本部を立ち上げ、被災地域の従業員及びその家族の安否、被災状況の確認を速やかに行うとともに、本部を中心に各支社が連携し、代替出荷など事業継続に向けた様々な対応を推進しました。

* 詳細はリリース文書をご参照ください 当社HP IRニュース: <https://www.paltac.co.jp/tomorrow/news.html>
2023年3月6日「大規模災害時を想定した共同配送の実証実験に関するお知らせ」

品質管理

当社は、化粧品・日用品、一般用医薬品など、数多くの商品を取り扱っています。医薬品をはじめとした「生命関連商品」については「品質、有効性、安全性」を確保する薬事管理を行い、安心してご使用いただける商品をお届けすることが社会的使命です。そのためにメーカー様から小売業様のお手元に届くまで、品質管理の徹底に努めています。

日付管理

当社では、医薬品、医薬部外品、健康食品などの使用期限や賞味期限がある商品については、入荷時に期限の確認を行い、データとして登録し、システムによる日付管理を行っています。

商品出荷は原則、先入先出で行い、社内で定めた出荷期限が迫っているものをシステムで日々確認し、出荷期限が迫っている商品については出荷商品から除外する処理を行い、小売業様に安心して販売していただけるように日付・品質管理を行っています。

物流情報デジタル化による日付管理の徹底と作業効率化

複数のメーカー様と当社間の物流情報のデジタル化を進めており、メーカー様から受信するASNデータ(事前出荷情報)に付加された期限情報を自動反映することで、入荷時の期限管理品の日付入力作業を削減しています。 [詳細P.34](#)

JGSPを基にした品質管理

一般用医薬品の保管及び流通上の品質管理については、JGSP(一般薬版)*を基本として行っています。物流関連業務や管理薬剤師業務などの各種マニュアルを作成し、それに基づいた適切な保管体制や流通体制の構築に注力しています。

*JGSP(Japanese Good Supplying Practice): JGSP(一般薬版)は一般用医薬品の供給と品質管理に関する実践規範。薬事関連法規をもとに日本医薬品卸業連合会が策定した医薬品卸売業界の自主規範です。

薬事継続研修

医薬品や医療機器における情報の収集と提供を適切に行うための知識と資質を養うため、営業担当者や薬剤師を対象とした研修を継続的に行っています。営業担当者に向けては、医薬品の有効性のみならず、それらを理解するための病態生理、医薬品医療機器等法をはじめとする各種関連法規などについて、支社薬剤師を通じた研修及び教育を行うとともに、オンライン研修によって個人で学習できる環境を構築しています。また、薬剤師に向けては、専門的かつ学術的資料による啓発及び情報共有を目的とした研修を実施しています。