

持続的成長に向けた経営基盤

蝶理のサステナビリティ



環境

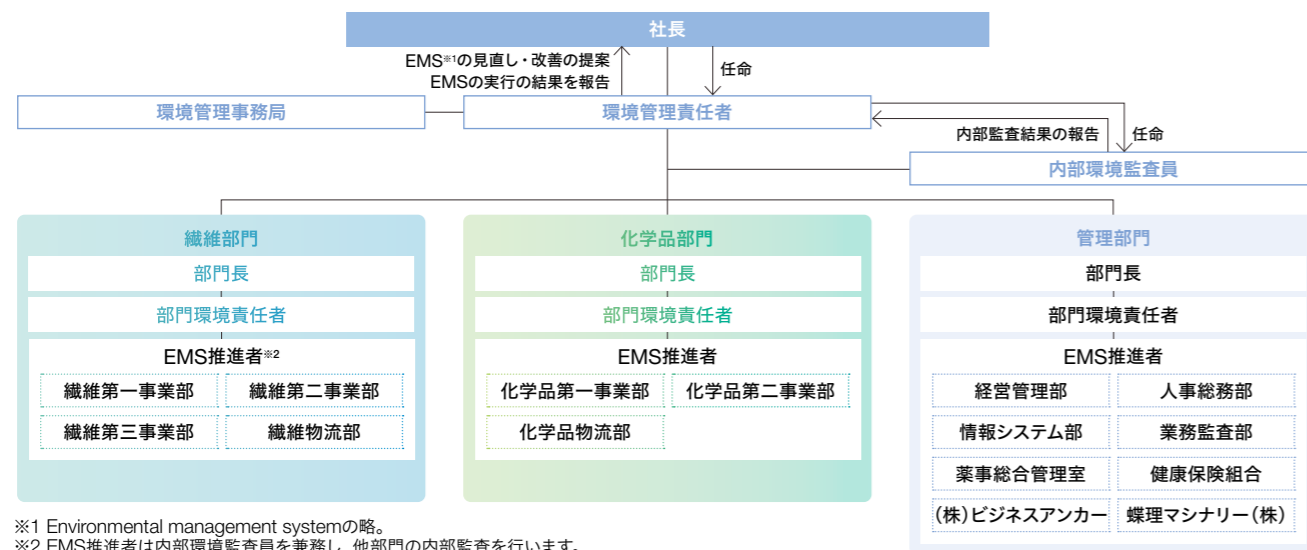
事業活動を行う上で、環境に配慮することも重要であり、環境課題に積極的に取り組むことが、企業の責任であると考えています。

基本理念

ニーズに即応した優れた商品と的確な情報の提供を通じて、確かな価値を創造し、より豊かな社会の実現に努めています。地球規模で環境に対する関心が益々高まりつつある中で、自己の役割を認識した環境への対応は、当社の経営基盤を確立する上で不可欠の要素と考えています。

環境マネジメント組織図(2020年6月16日現在)

環境に関する取り組みを推進するため、以下の体制を整えています。



※1 Environmental management systemの略。

※2 EMS推進者は内部環境監査員を兼務し、他部門の内部監査を行います。

環境に配慮した事業活動

蝶理は、環境に関する国際標準規格であるISO14001認証を2000年に取得して以降、環境保全活動を継続的に実践しています。2017年12月に新規格へ移行し、2019年12月には北陸支店、岡山出張所が追加となり、蝶理マシナリー(株)や(株)ビジネスアンカーなどの子会社を含めた全社活動として取り組んでいます。

CHOI活と連携した取り組み

蝶理オリジナルの全社横断活動である、CHORI Innovation活動(CHOI活)とISO14001を連携させて、事業を通じた環境への配慮の意識づけを行っています。CHOI活2019のテーマを右図のように取り決め、デジタル化を進めることで残業時間を減らし、電力削減に繋げるなど、各種取り組みを行っています。

2020年度からは、タブレットを利用した役員会議資料のペーパーレス化に取り組んでいます。これにより、環境負荷を低減するとともに、資料の差替えなど業務の効率化も進んでいます。

基本方針

- 1.地球環境への配慮
- 2.環境関連法規制の遵守
- 3.環境マネジメントシステムの確立と継続的改善

蝶理の環境商材

蝶理では、様々な環境商材を取り扱っており、年に2回開催しているアパレル向けの商談会「CHORI Exhibition」で、オリジナル開発素材や環境配慮型素材を異素材と組み合わせるなど、幅広く提案しています。2020年6月に行われた、2021年春夏商材の商談会は、新型コロナウイルス感染症の影響により大幅に規模を縮小しての開催となりましたが、『MILLENNIUM ORGANIC™』『ISRAEL GIZA COTTON』などの商材を中心にご紹介しました。

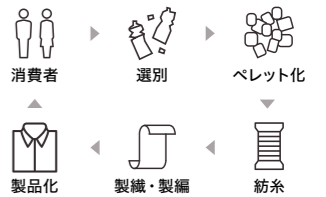
ECO BLUE™

昨今のプラスチックごみ問題の解決に寄与するため、蝶理では廃ペットボトルを貴重な資源と考え、ペットボトルから作るリサイクル素材の取り扱いを強化しています。以前から、再生ポリエステル糸『ECO BLUE™』を展開していましたが、2019年より、さらに白度の高い高品質なベレットの安定供給体制と品質管理に欠かせないトレーサビリティ(履歴管理)を確立しています。製造時には、バージン糸と比べて二酸化炭素の排出量を削減でき、Global Recycled Standardの認証基準も取得しています。



回収されたペットボトルが新たな製品に生まれ変わります。

ECO BLUE™の国内循環型リサイクル



ナチュラルダイ®

従来の草木染めは、汗や光に弱く、洗濯すると色落ちするといった課題がありましたが、『ナチュラルダイ®』はこれらを改良した自然染色法です。草木、野菜、コーヒーの搾りかすなどから取り出した天然色素を、天然由来の成分を用いて染色します。現在約3,000種類もの色を表現でき、化学繊維にも染色できます。また、廃液中の残留色素が極めて少ないため、水質汚染、土壌汚染防止にも貢献する、自然に優しい染色技術です。国内販売だけでなく、欧州をはじめとした環境意識の高い諸外国への販売も推進しています。



新提案の商材

MILLENNIUM ORGANIC™ ミレニアムオーガニック

『MILLENNIUM ORGANIC™』は、ウズベキスタンの標高600mに位置するフェルガナ盆地で栽培された、希少な長繊維綿です。寒暖差の激しい気候と山脈の雪解け水に育まれたこのコットンは、原綿の白度が非常に高いことに加え、非遺伝子組み換えの100%オーガニックです。

近年、欧州やアジア諸国において有害物質への規制が強化されていますが、『MILLENNIUM ORGANIC™』は、世界最高水準の安全基準であるOEKO-TEX® STANDARD100の中でも最高ランクのclass Iを取得しており、乳幼児にも安心してお使いいただける優しい素材です。



ISRAEL GIZA COTTON イスラエル ギザ コットン

綿は繊維が長ければ長いほど高級とされていますが、GIZA綿は超長綿の希少な高級品種です。蝶理は、この種子をイスラエルで栽培させた『ISRAEL GIZA COTTON』を取り扱っています。国土の大半が乾燥地帯であるイスラエルにおいて、1日に必要な水の使用量をAIを駆使することで最低限にするなど、環境に配慮したハイテク農業技術で栽培しており、BCI®の認証も取得しています。今後も、環境に配慮した素材の取り扱いを強化し、持続可能な社会に貢献していきます。

※ Better Cotton Initiativeの略。世界中の綿花生産や綿花産業の持続的成長を目指す国際的な認証基準。



CHOI活2019テーマ

Think Smart! Work Smart!

- 1 デジタル&データ
- 2 クリーン&コンプライアンス
- 3 グローバル
- 4 ヘルシー

持続的成長に向けた経営基盤



取引先

取引先は事業活動に不可欠なパートナーであるとともに、社会への責任をともに果たしていく重要な存在です。こうした認識のもと、CSR調達や輸出管理などのコンプライアンスを徹底しています。

CSR調達

東レグループの「CSR調達に関する運用ルール」(2017年改訂)に従い、原則2年に1回、CSR調達アンケートを実施しています。アンケートでは主に、CSR推進体制や法令遵守、環境保全、リスクマネジメント、人権などに関わる取り組みの有無を確認しています。

2019年度実施結果

- アンケートの対象先：仕入額の約70%、188社を対象（東レ(株)、関係会社除く）
- 回答数：166社(約88.3%)
- 紛争鉱物については、一次サプライヤーへ使用状況の確認を実施

コンプライアンスの遵守・徹底

サプライヤーとの取引を行う上で、法令・社会規範の遵守は何よりも不可欠であると考え、下記取り組みを徹底しています。

安全保障貿易管理

国際的な平和および安全の維持を目的とし、「輸出関連法規の遵守に関する社内規程」「輸出入適正申告管理規程」を制定しています。先進国が保有する高度な貨物や技術が、大量破壊兵器や通常兵器の開発などを行う国へ渡ることを防ぐために、輸出管理を徹底しています。

輸出管理フローと教育

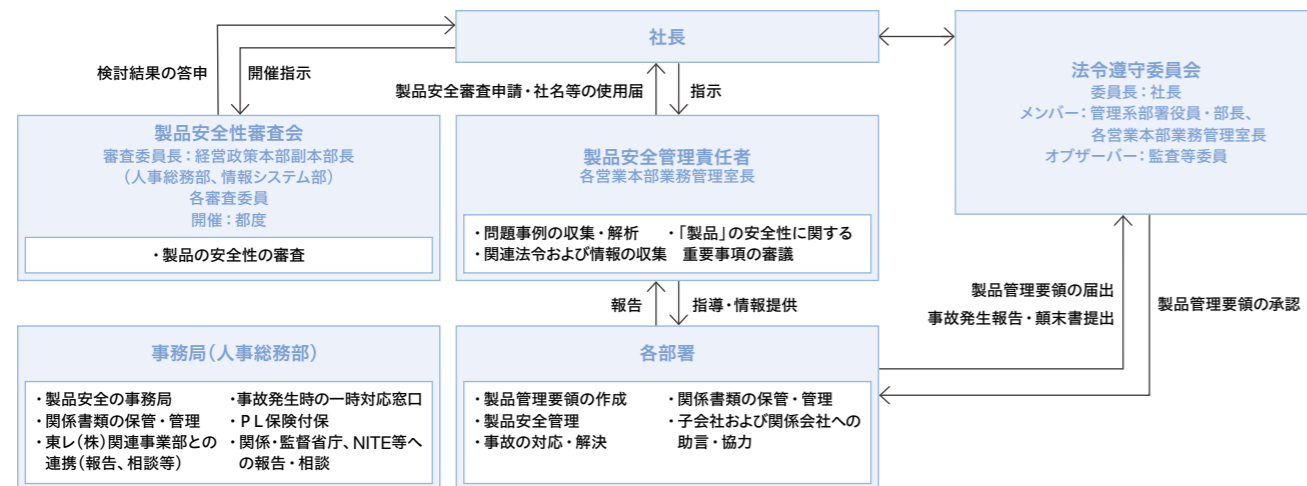
リスト規制、キャッチオール規制について営業部からの申請に基づき、経営管理部で最終承認をしています。2020年10月には、システム導入により、輸出品目・取引情報の一元管理を目指す予定で、このデジタル管理を通して、確実な安全保障貿易管理の実現およびコンプライアンスの強化を図ります。

加えて、安全保障輸出管理実務能力認定資格(STC Associate)の取得を推進しており、部課別での社内講習会、Let's研修、赴任前研修などでも講習会を継続実施しています。2019年度には、35名が認定試験に合格しました。



製品安全への取り組み

蝶理では、製品安全業務管理規程に則り、製品を初めて社外で使用・販売する時や、製品を上市しようとする場合などに、製品安全性審査会を開催しています。



労働安全管理

職場に潜むリスクを最小限に抑え、社員の安全を守ることが企業の責任でもあります。蝶理では、BCPの策定のほか、海外で働く社員への安全管理体制を敷いています。

海外安全管理

世界各地で災害やテロなどが発生した場合、蝶理グループ役職員の誰がどこにいるかを即座に把握して安否確認を行い、適時適切な対応を行うことが重要です。蝶理では、国内勤務社員の海外出張、海外駐在員およびナショナルスタッフの域外出張を一元管理し、誰が・いつ・どの国・地域に滞在しているかを把握する独自システム、OBTI(Overseas Business

事業継続計画(BCP)

蝶理のBCPは役職員の安全確保を第一に据え、激甚災害発生後の速やかな事業復旧を目的に構築しています。全役職員とその家族の安否を短時間で把握する「安否確認システム」を整備し、定期テストを実施しているほか、蝶理BCP訓練を年に1回実施しています。

蝶理BCPマニュアルの中で、営業系部署では速やかに事業を復旧させること、管理系部署ではシステム・財務などの基本的な事業機能維持のため中核事業マニュアルを定めています。また、大規模災害発生や新型インフルエンザなどの感染症の大流行(パンデミック)を想定して、対策本部の設置や、運営方

新型コロナウイルス感染症への対応

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の感染拡大を防止するため、社員の安全確保を第一に考え、政府の要請に基づいた各対応を実施しています。海外出張の禁止、社内にアルコール消毒液を配置するとともに、社員にガーゼやマスクを配布しました。また、毎年実施している繊維商材の商談会などの大規模イベントは時期をずらし、規模を大幅に縮小して実施しました。

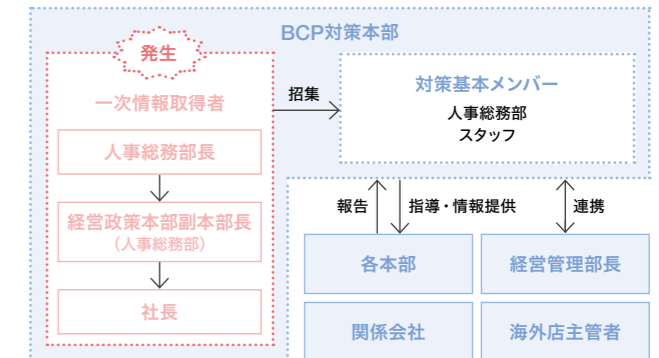
勤務体制としては、フレックス制度による時差出勤や、在宅勤務(臨時的対応も含む)を実施し、海外拠点・東西本社ではWEB会議システムを活用することで、事業を継続しています。

現在日本では、マスクを製造する際に必要となる、菌を省く材料が不足している状況にあります。従来より不織布を取り扱っている蝶理は、中国の不織布製造会社との長期にわたる取引関係を活かし、新規商売として中国から材料を確保し、大手製紙メーカーに納めています。加えて、東日本大震災時に放射能対策として備蓄していたマスクや防護服などの寄付を、右記の通り行いました。

Trip Inquiry)を整備しています。

海外駐在員とその家族、海外出張中の社員がケガや病気に関する事態に遭遇した際、電話で日本語による医療のサポートサービスを受けることができる海外医療サポートプログラムを整備しています。これにより、医療水準・医療制度などが日本国内と異なる赴任先、出張先における医療不安を軽減しています。

法などをあらかじめ整備しています。



寄付一覧

- 北陸支店(金沢市)から、マスク2,000枚を福井県内の医療機関に寄付
- 大阪府内の医療機関へN95マスク500枚寄付
- 千葉県内の医療機関に下記を寄付
 - ・タイベック防護服 660枚
 - ・N95マスク 720枚
 - ・ゴーグル 100個
 - ・レインコート 290枚
 - ・PC型フード 380枚



持続的成長に向けた経営基盤



人材

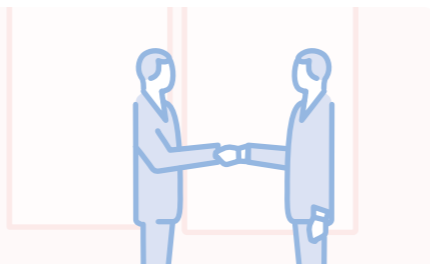
蝶理グループの人事ビジョン「人を活かし、人と活きる。人を育て、人と育つ。人を繋ぎ、人に繋げる。」に基づき、「人」を最も重要な経営資源と位置づけています。蝶理は、人を活かし、育て、人と人を繋ぐことで成長し、次世代へ繋ぐことのできる企業を目指します。

人材の育成

グローバル化が加速する中、社員一人ひとりの持つ能力を最大限に発揮してもらうことが重要です。変化にすばやく対応し、何事にも好奇心や広い視野を持って自ら考え行動し、将来の蝶理グループを担える人物となるよう、人材育成に取り組んでいます。

求める人材像

1. 蝶理の一員として常に責任ある行動をとる。心に社章を。
2. 自主独立の精神を持つ。
3. 日々の努力や工夫を重ね、結果にこだわるプロである。
4. 最善を期待し、最悪に備える。
5. 世界中どこでも相手の価値観や文化を尊重する。



新入社員研修

東日本大震災の復興支援として行っている『ナチュラルダイ®』の草木染めイベントに、内定者が蝶理の代表として参加することで、社員としての意識醸成を図っています。

入社後は、社会人としての基礎やマナーを学ぶオリエンテーションのほか、「Let's集中講義」として、新入社員向けに年間約30コマの講義と2回の検定試験を実施しています。



キャリア形成支援

役職階層ごとに研修を設け、外部講師を招いたり、社員からの講話を行っています。また、グローバル化のさらなる加速のため、海外トレーニー派遣や「商務百科講習会(社内講習)」、英語研修、中国語留学派遣も行っており、2020年度は各部からの推薦者を社外研修へ派遣する、選抜型研修の実施も検討しています。



海外スタッフの育成

海外拠点のナショナルスタッフを対象に本社の管理系部署のスタッフが英語で講義を行い、企業理念や情報セキュリティ、与信管理、海外店管理、連結決算などの基礎知識の習得を目的とした研修を定期的実施し、育成に努めています。また、本社スタッフとナショナルスタッフとの交流も深めています。



取締役 執行役員
中山 佐登子

社員の「自ら伸びる意思」を尊重し、人材育成を行っています。

当社は「求める人材像」を人材育成の基準としていますが、その中でも特に「心に社章を」を大切にしています。160年近く続く会社の歴史を紡ぐ一員として、心に蝶理の社章をつけながら、会社継続に対する責任と社会に対する責任を果たす人材であってほしいと願っています。

若手の研修では、必ず最初に私が話をします。研修にかかる思いを経営幹部が直接話すことで、研修に対するモチベーションと効果を上げるためです。また、研修時には、一人ひとりの表情にも注視し、必要に応じて人事のフォローを入れるとともに、ハラスメント研修では、包み隠さず事象を説明することで、会社との信頼関係構築に努めています。

現在、社会も会社も激しい変革の時を迎えています。蝶理の社員には、自分のために成長し続け、変化に対応してほしいと考えています。キャリアは基本、自律です。当社が会社主導の英語研修を廃止したのも、社員の「自ら伸びる意思」を大切にするためです。その意思を持つ人材をどこまでも伸ばすため、これからも採用・人材育成を行っています。

ダイバーシティの推進

働きやすい職場づくり

「人」を最も重要な経営資源と位置づけている蝶理にとって、従業員が健康でいきいきと働くことができる環境を作ることが重要です。その実現に向けて、下記のような取り組みを実施しており、特にワークライフバランスの充実した職場環境を目指しています。また、2013年度より全社横断活動であるCHORI Innovation活動(CHOI活)を行っており、部・課ごとに目標を定め、CHOI活を通して事業運営の効率化などを進めています。

長時間労働の是正

- 原則週1回のノー残業デーの徹底
- 毎日21時退館(退社)ルールの徹底
- 残業時間の上限設定の周知
- RPAによる業務の自動化
- 会議運営の効率化を推進

年次有給休暇取得の促進

- 年次有給休暇(5日間)取得義務化
- 季節休暇の取得促進
- 部ごとに取得日を設定し、システムで管理
- 育児・介護・通院の事由による半休取得上限の撤廃

柔軟な働き方の促進

- フレックスタイム制度の拡充(コアタイムなし)
- 在宅勤務制度(臨時)、TV会議システムの設置
- 男性従業員への育児休業取得促進
- 上司との1 on 1ミーティングの定期的な実施
- 総合職の勤務地コース選択可(全国転勤型・地域限定型)

育児との両立支援

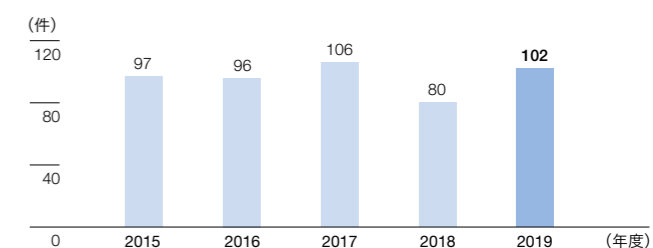
仕事と家庭の両立のため、育児について諸制度を設けています。2019年度に育児休業を取得した従業員の復職率は100%です。また、男性も育児休業の取得が促進しており、2019年度には6名の男性従業員が育児休業を取得しました。

	2017年度	2018年度	2019年度
育児休業取得人数	1人	5人 (うち男性1人)	17人 (うち男性6人)
育児短時間勤務人数	8人	8人	10人

人材の流動化と自己啓発支援

国内関係会社への出向、海外拠点への出向など人的交流を進め、グループ内人材の流動化を図っています。また、自己啓発支援として、会社指定の資格取得の受講料や受験料の費用の補助を行っており、2019年度の利用件数は102件となりました。

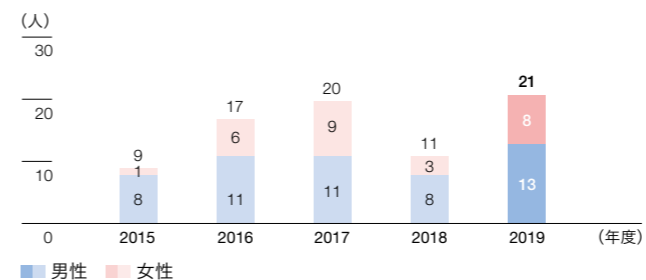
自己啓発支援金受給者件数



多様な人材の登用

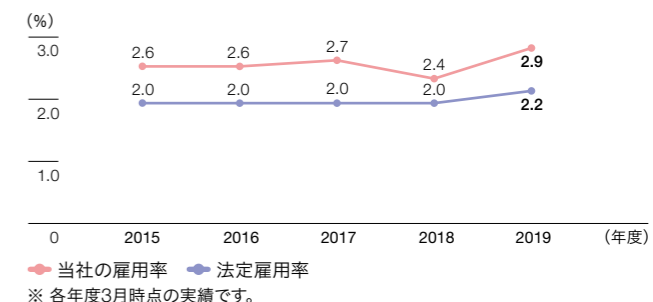
女性活躍推進法に基づく行動計画の1つとして、新卒採用における女性比率の目標を20%と定め、2016年度から2020年度までその目標を達成しています。2019年度の従業員全体に占める女性比率は、32.8%です。障がい者雇用についても積極的に進めています。

新卒採用人数



また、シニア人材の活性化にも取り組んでおり、これまでに培った知識や経験、人脈といった強みを活かすべく、定年再雇用制度の中に様々なコースを設置しています。

障がい者雇用率



持続的成長に向けた経営基盤



地域・社会

地域社会との共生は、企業の持続性にとって重要なテーマです。
蝶理は地域社会の一員として、これからも社会の発展に向けた各種取り組みを行っていきます。

「WFPウォーク・ザ・ワールド2019」に企業協賛

国連WFPの支援活動の主旨に賛同し、2016年から企業協賛しています。2019年5月に開催された、「WFPウォーク・ザ・ワールド2019」には、204人のグループ社員とその家族が参加し、募金総額は163,840円になりました。これによって、約5,400人の子どもたちに給食を提供できます。



「第7回日本ダンス大会」に特別協賛

2019年6月、スポーツ庁後援事業「第7回日本ダンス大会」が開催されました。本大会は高校生部活チームによる「観て、学ぶ」をテーマとした教育的なダンスコンテストです。蝶理は本大会の趣旨に強く賛同し、第1回の2013年より特別協賛しています。これからも、青少年の健全な育成を支援し、コミュニケーション豊かな社会、楽しさや喜びを共有する社会への貢献を継続していきます。



東日本大震災支援

東日本大震災の復興支援として、2013年より毎年行っている『ナチュラルダイ®』の草木染め体験イベントを、2019年9月に仙台市で開催しました。当日は、地域の子どもたちやご家族が参加され、蝶理の新卒内定者とともに、野菜や果物からできた染料を用いた手染め体験を楽しみました。



タイにおける植林活動

2019年5月、タイ蝶理は「マングローブ植林活動」を行いました。マングローブは、高波や津波から人々を守る「緑の防波堤」として、また、海の生き物を育む「生命のゆりかご」としても重要ですが、沿岸部に位置することから開発による圧力が大きく、急速に減少しています。植林活動に参加することで地域環境へ貢献するとともに、環境への意識を高めていきます。



化成肥料生産プロジェクトで食糧供給に貢献

2019年度より、ナイジェリアでの化成肥料生産プロジェクトに参画しています。ナイジェリアはアフリカ最大の人口(1.9億人)を有し、農業が主要産業の1つです。今後も人口増加に伴う穀物需要の高まりが予想され、農業効率化に向けた化成肥料の需要増加が見込まれています。当社が一部融資を行う化成肥料ブレンド工場の建設によって、土壌の性質や作物の種類により適した肥料をナイジェリア国内で生産することが可能となります。化成肥料の販売を通じて、アフリカの安定した食糧供給や農業の効率化に貢献します。

CHORI

↓ 建設資金の一部を融資、化成肥料原料を供給

化成肥料ブレンド工場
(建設地：ナイジェリア ラゴス市郊外)



ナイジェリア国内で
化成肥料を販売



肥料により
農業効率化



安定した
食糧供給



健康経営の推進

社員とその家族の心身の健康に基づく健全な企業経営の重要性を認識し、「健康経営」の実現に向けた取り組みを進めるため、2018年に「健康宣言」を策定しました。

健康宣言

1.健康への意識

蝶理は社員及び家族の健康が重要な経営課題であり、社員の活力が企業の活力であると考え、社員の健康意識の向上に努めます。

2.健康経営への行動

蝶理は社員及び家族の健康維持・増進のための取り組みを積極的に支援、推進し、健康経営の実現を目指します。

3.社会と未来への責任

蝶理は健康な社員による健全な企業経営を通じ、社会への貢献を目指し、持続可能な成長を実現します。

2018年2月14日

健康経営推進体制

2018年4月より、健康増進委員会を設置し、健康経営を推進しています。同委員会は中山取締役を委員長とし、社内診療所の産業医・看護師・人事総務部や健康保険組合のメンバーで構成されています。社員やその家族の健康維持・増進といった、蝶理健康宣言の実現を目指しています。また、現状分析と課題を話し合うため、年1回「蝶理健康白書」の報告会を実施しています。



健康管理状況

社内での口腔歯科検診やインフルエンザ予防接種などを毎年実施しています。特に、30歳の社員と35歳以上の社員は、会社負担で毎年1回人間ドックを受けることができるほか、35歳以上の被扶養者には、上限32,000円の検診補助を年1回行っています。

メンタルヘルスケアについては、社員のメンタルヘルス不調を未然に防止することを目的に、ストレスチェックを実施してい

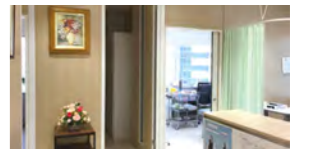
ます。40時間を超える時間外労働をした社員は、翌月に産業医面談を必ず実施するなど、医療専門家によるケアを行っています。

定期健康診断受診率

	2017年度	2018年度	2019年度
本人	100%	100%	100%
家族	59.3%	70.3%	72.0%

社内診療所の設置

東京・大阪の両本社に社内診療所を常設しており、医師による診療を週2回受診できる体制を整え、治療や健康診断結果の判定などを実施しています。加えて看護師、保健師が常駐し、特定保健指導をはじめとした個人の状況に応じたきめ細やかな各種保健指導を積極的に実施しています。



健康促進に向けた活動

禁煙サポートや、昼休憩時のヨガ教室など、健康促進に向けた各種施策を行っています。2020年1月には、部対抗「CHOIあるき」を実施し、16チーム177人が参加しました。「CHOIあるき」では、スマートフォンにインストールされたアプリが参加者各人の歩数をカウントし、チームの平均歩数を競い合います。上位3チームに、部で開催した際に利用できるお食事券を支給しました。

今後も、最重要経営資源である「人材」の健康を促進するため、様々な施策を行っていきます。

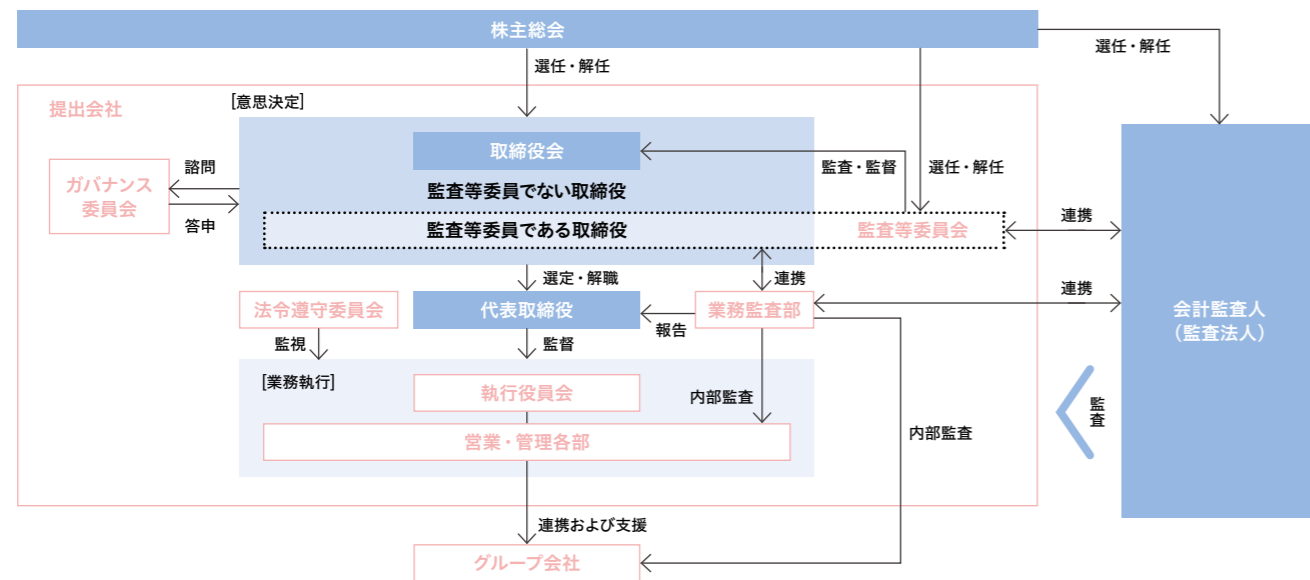


持続的成長に向けた経営基盤

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当社は、健全な経営と持続的成長を目指し、業務の適正性を確保するための体制整備に取り組んでいます。法令や社会規範を守り、業務を有効かつ効率的に行い、財務報告の信頼性を確保しながら、取締役会を戦略決定機関および業務監督機関と位置づけ、コーポレート・ガバナンスの強化に努めています。また、監査等委員会設置会社として、構成員の過半数を社外取締役とする監査等委員会を設置しており、かつ、監査等委員である取締役が取締役会において議決権を行使することで取締役会の監督機能と経営の透明性の一層の強化を図っています。



企業統治の体制の概要および当該体制を採用する理由

当社は、取締役会の監督機能と経営の透明性を強化することを目的として、監査等委員会設置会社制度を採用しています。2020年3月には取締役の指名、報酬等にかかる取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するとともに、少数株主の利益を保護することを目的として、新たにガバナンス委員会を設置し、コーポレート・ガバナンス体制のより一層の強化を図っています。

取締役(監査等委員である取締役を含む)は、各々取締役会の構成員としてその意思決定・職務執行の監督状況等について自由に独立した立場で職務を遂行しており、取締役会にて十分かつ活発な討議・審議を行う体制を構築しています。さらに、監査等委員である社外取締役2名により、社外の視点で業務執行状況の適法性・妥当性について客観的・合理的な監査を行っており、当社の経営監督機能を十分に果たしていると考えています。また、成果主義を徹底するため取締役(監査等委員である取締役を除く)および執行役員の任期を1年とし、経営環境の変化に迅速に対応できる経営体制の構築を図っています。

機関設計	監査等委員会設置会社
取締役の人数	7名
定款上の取締役の任期	1年
監査等委員である取締役	3名(うち、社外取締役2名)
定款上の監査等委員である取締役の任期	2年
独立役員の人数	2名
執行役員制度	有
業績連動型報酬制度	有
会計監査人	有限責任監査法人トーマツ
コーポレート・ガバナンス報告書	https://www.chori.co.jp/csr/pdf/governance-report.pdf

取締役会、執行役員会および主要な会議体の構成と概要

名称	概要	2019年度開催回数
取締役会	取締役会を戦略決定機関および業務監督機関と位置づけ、監査等委員である取締役を含む取締役で構成しています。	15回
執行役員会	業務執行における審議および業務執行上の重要情報・意見の交換を行う機関として設置し、執行役員および取締役会で承認された者で構成しています。	25回
監査等委員会	監査等委員会は、毎月1回定期的に開催され、経営の状況、監査結果等につき社外取締役と情報共有の上、意見交換を行っています。監査等委員である取締役は、取締役会等の重要な会議に出席するほか、営業部門および管理系部署の責任者との面談などを通して、重要事項に関する経営の意思決定(その過程を含む)と、各取締役(監査等委員である取締役を除く)・執行役員の職務遂行の適正性を十分に監査・監督できる体制としています。2019年度の出席率は100%でした。	14回
ガバナンス委員会	取締役の指名、報酬等にかかる取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するとともに、少数株主の利益を保護することを目的とし、コーポレート・ガバナンス体制の強化を図っています。	— (2020年3月設置)
法令遵守委員会	取締役(監査等委員である取締役を除く)、執行役員等で構成しています。コンプライアンス上の重要な問題を審議し、必要に応じ、その結果を取締役会および執行役員会に報告しています。	6回
事業投資委員会	代表取締役社長を統括責任者とし、重要な投資・融資等における事業性、リスク・リターンの評価、計画の妥当性を審議・検討しています。	4回
M&A推進委員会	取締役経営政策本部長、事業本部長ほかで構成しています。連結経営の推進に向けて、中・長期的なグループ経営計画やM&Aなど、事業の方向性や成長戦略の重要な事項について、審議・決定を行っています。	5回

各機関の構成員

役職名	氏名	取締役会	執行役員会	監査等委員会	ガバナンス委員会	法令遵守委員会	事業投資委員会	M&A推進委員会
代表取締役社長 社長執行役員	先瀨 一夫	◎	◎		○	◎	◎	
取締役 常務執行役員	藪 茂正	○	○			○	○	◎
取締役 上席執行役員	吉田 裕志	○	○			○	○	○
取締役 執行役員	寺谷 義宏	○	○				○	○
取締役 執行役員	埜 和博	○	○					
取締役 執行役員	中山 佐登子	○	○			○		
取締役(非常勤)	大矢 光雄	○						
取締役 監査等委員	降矢 純	○	△	◎		△		
社外取締役 監査等委員	澤野 正明	○		○	◎	△		
社外取締役 監査等委員	森川 典子	○		○	○	△		

※ ◎は機関の長(議長または委員長)、○は構成員、△は構成員ではない出席者を示しています。

持続的成長に向けた経営基盤

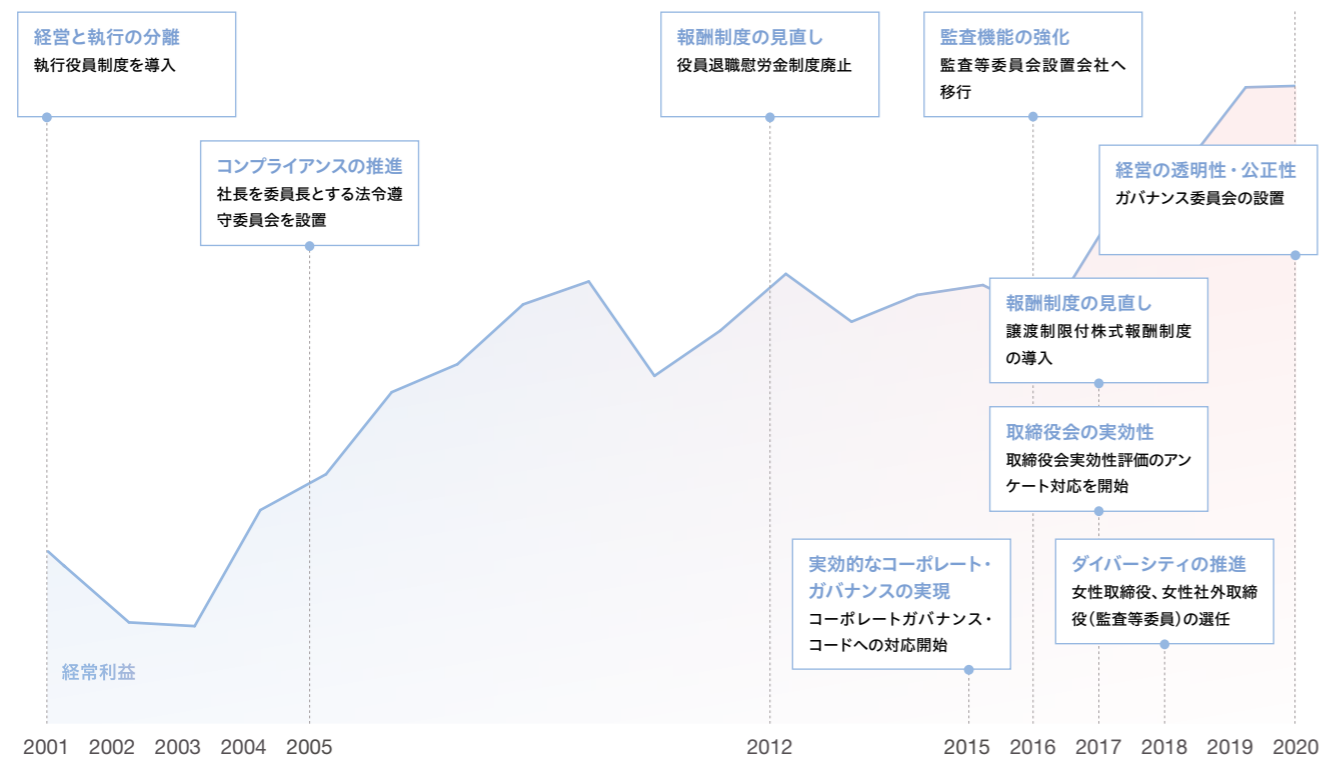
社外取締役の選任理由 (2020年6月16日 株主総会以降)

各社外取締役は、それぞれ以下の経験を有しており、取締役会をはじめ重要な会議において積極的な意見交換や助言を行うなど、監査・監督機能の強化に努めています。

氏名	独立役員	選任理由
取締役(非常勤)	大矢 光雄	東レ(株)入社以来、主に繊維の営業業務に従事し、繊維事業に関する豊富な経験・深い専門能力を有するとともに、東レインターナショナル(株)代表取締役社長、東レ(株)専務取締役を経て、同社代表取締役 副社長執行役員を務めるなど、経営全般に関する実績と知見を有しており、取締役に選任しています。
取締役(監査等委員)	澤野 正明	○ 弁護士として企業法務に精通し、企業経営を統括する十分な見識を有しており、当社の経営に対する的確な助言をいただけるものと判断し、社外取締役に選任しています。なお、同氏と当社との間には、特別の利害関係はなく、一般株主との利益相反が生ずるおそれがないものと判断しています。
	森川 典子	○ 財務会計に精通し、企業経営者として豊富な実績と海外職務経験等に基づく幅広い見識を有しており、当社の経営に対する的確な助言をいただけるものと判断し、社外取締役に選任しています。なお、同氏と当社との間には、特別の利害関係はなく、一般株主との利益相反が生ずるおそれがないものと判断しています。

ガバナンス強化の変遷

当社は、コーポレート・ガバナンスの充実が経営の重要課題であるとの認識のもと、以下のガバナンス強化を実践し、取り組んできました。業績連動型報酬制度を導入し、各取締役が株主の皆様と利益意識を共有し、中・長期的な視点での業績向上を目指し利益率を向上させています。



取締役会の実効性評価

取締役会の実効性を高める取り組みに繋げることを目的に、2019年度に係る取締役会の実効性評価を行いました。実効性評価の手続きは、取締役全員を対象として、取締役会の議題、取締役会の構成、取締役会の運営、取締役会を支える体制に関するアンケートを実施し、個々の意見を収集しました。

対象者	2019年度の全取締役10名(監査等委員である取締役を含む) 記名式アンケート
評価・分析方法	取締役会事務局(経営管理部)が集約し、利匿性を確保した上でガバナンス委員会および取締役会において評価・分析を実施
質問内容	以下4つの大項目に関する事項 ・取締役会の議題 ・取締役会の構成 ・取締役会の運営 ・取締役会を支える体制
評価結果の概要	取締役会は社外取締役も含め適切に構成され、自由な発言を通じて建設的な議論・意見交換などが実施され、全般的に適切に運営されており、実効性の確保が継続されていることが確認されました。一方で、代表取締役の後継者育成計画の議論・監督や、経営陣幹部の選解任や報酬等について議論を深めるべきとの意見が主に挙がり、これらはガバナンス委員会により深く審議・議論を進めることが確認されました。

本評価結果を踏まえ、継続的な改善・充実を図ることで、取締役会のさらなる実効性の向上に取り組んでいきます。

役員報酬

役員の報酬等の構成は、月次の基本報酬と年次の賞与に加え、譲渡制限付株式報酬の3種類としています。取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬については、ガバナンス委員会で審議を経て、監査等委員会の意見も考慮し、取締役会において決定しています。監査等委員である取締役については、監査等委員会の協議によって決定しています。

報酬の種類	内容	固定/変動	報酬限度額	株主総会決議
月例報酬	月次の基本報酬	固定	取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬額は年額3億円以内(ただし、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない)	2016年6月15日開催の第69回定時株主総会
業績連動型賞与	年次の賞与	変動		
株式報酬	譲渡制限付株式報酬	変動	譲渡制限付株式の付与のための報酬額として年額1億円以内(ただし、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない)	2017年6月15日開催の第70回定時株主総会

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数は、以下の通りです。

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 (名)
		基本報酬	譲渡制限付 株式報酬	賞与	退職慰労金	
取締役 [※]	217	133	19	65	—	6
監査等委員である取締役 (社外取締役を除く)	18	18	—	—	—	1
社外取締役(監査等委員)	14	14	—	—	—	2

※ 無報酬である取締役1名は、含まれていません。

持続的成長に向けた経営基盤

政策保有株式

当社および子会社は事業の維持、拡大、持続的発展のために上場会社の株式を取得、保有する場合があります。その際は、取得する主管部署を定め、投資先の経営状況や投資採算を検討し取締役会等にて取得を決定しています。また、政策保有株式の保有意義等については、毎年個別銘柄ごとに検証しており、その結果、保有意義等がないものについては売却等を検討し縮減を図っています。

保有している株式については、毎年、個別に取得・保有意義、投資採算、取引規模、関連する収益等の観点から経済的合理性を検証し、取締役会等の決議を経て入替を行っています。

内部監査

内部監査については、代表取締役社長直轄の業務監査部(人員は専任4名)を設置しています。業務監査部では、会社の業務活動の適正性および効率性を、公正かつ独立の立場で監査

コンプライアンスの徹底

「企業行動指針」をはじめとするコンプライアンス体制に関する規定を制定し、法令遵守および社会倫理の遵守を企業活動の行動規範としています。当社グループの取締役・執行役員および使用人へコンプライアンスの周知徹底を図るため、管理部が連携して、コンプライアンス研修および教育研修等を行うとともに、代表取締役社長を委員長とする「法令遵守委員会」を設置し、当社グループのコンプライアンス上の重要

株主との建設的な対話に関する方針

下記5つの方針のもと、株主との建設的な対話を促進します。

- 情報取扱責任者として指定された役員がIR・広報関連を統括し、担当部署である経営管理部および関連部署と連携して、株主・投資家への情報発信に取り組んでいます。
- 対話を補助する社内の関連部署は、建設的な対話の実現に向けて、開示資料の作成や必要な情報の共有など積極的に連携を取りながら業務を行っています。
- 個別面談以外の対話の手段
 - ・株主総会
株主総会は株主に対する説明責任を果たす場として、株主からの質問に対して丁寧に対応し、意見に対しても主旨を理解するように努めています。なお、中期経営計画などの重要な経営情報などの発表があった場合、定時株主総会終了後に中期経営計画の説明会を開催するなど、当社の現状を報告するとともに、株主から広く意見を聴取しています。

政策保有株式に係る議決権行使基準については、投資先企業の経営方針を尊重しながら、当社および投資先企業の中長期的な企業価値の向上に繋がるかどうかの視点に立ち、必要な検討を経て判断した上で、適切に議決権を行使します。

保有目的が純投資目的以外の目的である投資株式

	2017年度	2018年度	2019年度
保有株式(銘柄数)	35	32	30
金額(億円)	47	40	34

※ 当社および子会社のうち、投資株式の貸借対照表計上額(投資株式計上額)が最も大きい蝶理(株)について記載

しています。また、金融商品取引法に基づく財務報告にかかる内部統制についての整備状況および運用状況の評価を行っています。

な問題を審議し、必要に応じその結果を取締役会および執行役員会に報告しています。経営陣幹部に重大な法令違反やコンプライアンス違反等があった場合は、ガバナンス委員会が経営陣幹部の解任について協議し、その協議結果を踏まえ、取締役会にて十分に審議の上、解任を検討し、法令、定款等に従った手続を行います。

- ・個人投資家
個人投資家を対象とした個人投資家向け会社説明会に代表取締役社長が参加し、個人株主との対話を推進しています。
- ・機関投資家
中間期・通期の決算発表終了後に、代表取締役社長をはじめとする経営陣幹部による決算説明会を開催し、決算内容を報告するとともに、様々な質問に対応し、意見を聴取しています。また、IR・広報担当部署が機関投資家に個別訪問や説明を実施しています。

- フィードバック
対話において把握した株主の意見などは、必要に応じて、会議体での報告などにより、取締役・経営陣幹部および関係部署にフィードバックし、情報の共有・活用を図っています。
- 「インサイダー取引防止規程」を遵守し、情報管理の徹底を図っています。

役員一覧 (2020年7月1日現在)

■ 所有株式数は蝶理(株)の所有株式数



代表取締役社長
社長執行役員

先瀆 一夫

■ 所有株式数 19,883株
CEO & COO



取締役
常務執行役員

藪 茂正

■ 所有株式数 13,226株
経営政策本部長 兼 中国総代表



取締役
上席執行役員

吉田 裕志

■ 所有株式数 5,891株
繊維本部長 兼 繊維第一事業部長 兼 繊維物流部担当 兼 北陸支店長



取締役
執行役員

寺谷 義宏

■ 所有株式数 6,461株
化学品本部長 兼 化学品第二事業部長 兼 化学品物流部担当



取締役
執行役員

埜 和博

■ 所有株式数 3,434株
社長特命(繊維本部関連)



取締役
執行役員

中山 佐登子

■ 所有株式数 7,712株
経営政策本部副本部長(人事総務部、情報システム部)兼 事業総合管理室担当 兼 CHOI活担当



取締役(非常勤)

大矢 光雄

■ 所有株式数 0株
重要な兼職の状況
・東レ(株)代表取締役 副社長執行役員



取締役(常勤監査等委員)

降矢 純

■ 所有株式数 4,730株



社外取締役(監査等委員)* 独立役員

澤野 正明

■ 所有株式数 0株
重要な兼職の状況
・最高裁判所 簡易裁判所判事選考委員会 委員
・独立行政法人都市再生機構 経営基本問題懇談会家賃部会座長
・同機構 経営基本問題懇談会委員
・同機構 事業評価監視委員会委員
・日本税理士連合会 外部監事
・財務省 関東財務局 国有財産関東地方審議会委員
・東京都選挙管理委員会 委員長



社外取締役(監査等委員)* 独立役員

森川 典子

■ 所有株式数 0株
重要な兼職の状況
・昭和電工(株)社外取締役
・三菱重工業(株)社外取締役



執行役員

迫田 竜之

■ 所有株式数 2,796株
ミヤコ化学(株)代表取締役社長

※ 会社法第2条第15号に定める社外取締役