

Sustainability

蝶理のサステナビリティ

創業者である大橋理一郎は、1861年に生糸問屋を創業し、約60年間にわたって経営の舵を取り続けました。大橋が持ち続けた「世のため人のために事業を伸ばし、常に得意先と発展をともにしよう」と願う共存共栄の精神と、それを支え続けた清廉潔白さ、謹厳さ、慈愛の心は、今なお受け継がれています。

蝶理は繊維・化学品・機械を取り扱う商社として取引先を繋ぐだけでなく、半工半商を強みに設備投資や生産にも携わっています。世界中の様々なステークホルダーと関わりを持つ中、世界的な課題である貧困、健康、資源の浪費、気候変動や水不足などの解決に貢献するよう取り組みを行っています。激変する社会・経済環境に対し、自社の利益だけを追求するのではなく、世界全体の持続可能性や発展も念頭に置き、事業を推進しています。

蝶理は企業理念に掲げているように、地球人の一員としてより良い社会の実現に貢献できるよう、環境に配慮した商材の展開、コンプライアンスを徹底した調達・輸出管理、業務の適正化を確保するための体制整備など、サステナビリティを意識した経営を行っています。

ビジネス環境と蝶理の対応

ビジネス環境	蝶理の対応
<p>気候変動</p> <ul style="list-style-type: none"> 気候変動対策を行うことによる企業の財務リスクの低減が重要視される。 	<ul style="list-style-type: none"> TCFDに沿った情報開示 <p>📖 P.41</p>
<p>海洋プラスチック問題</p> <ul style="list-style-type: none"> トレーサビリティや、リサイクルシステムの構築が求められる。 	<ul style="list-style-type: none"> BLUE CHAIN®の開発・展開 生分解性樹脂の取り組み拡大 <p>📖 P.21, 34</p>
<p>人権問題の深刻化</p> <ul style="list-style-type: none"> 国内外において労働環境の是正や、サプライチェーン上の人権尊重が求められる。 	<ul style="list-style-type: none"> 人権方針の策定 CSR調達の重視 <p>📖 P.45</p>
<p>消費者意識の変化</p> <ul style="list-style-type: none"> エシカル消費が拡大する。 商品の背景にあるストーリーなどが重視される。 	<ul style="list-style-type: none"> BLUE CHAIN®やプラントベースフード(植物由来の代替肉)など、環境に優しい商材の拡大 <p>📖 P.21, 34</p>



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

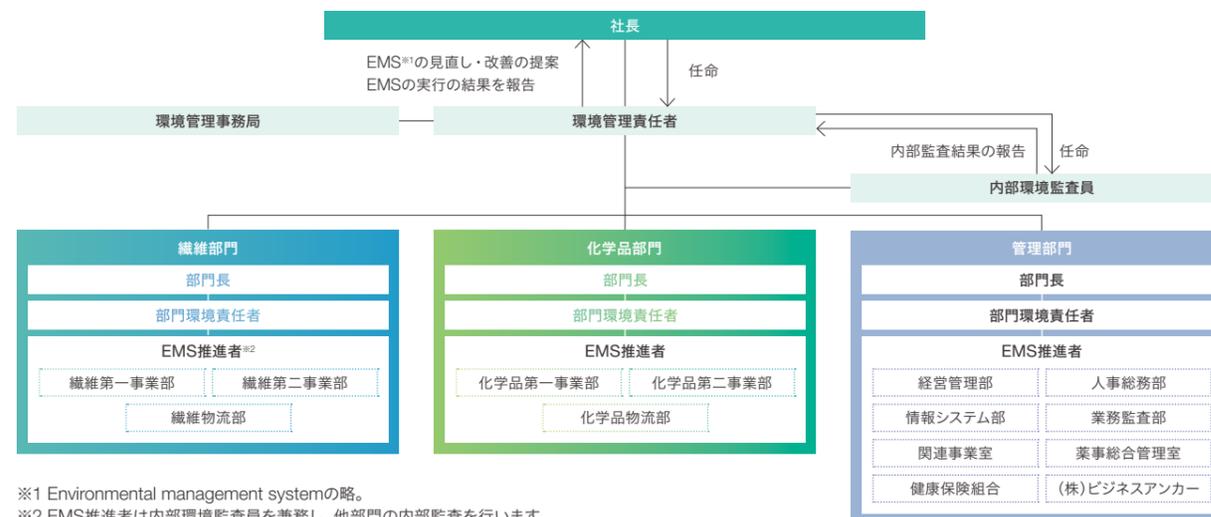
ニーズに即応した優れた商品と的確な情報の提供を通じて、確かな価値を創造し、より豊かな社会の実現に努めています。地球規模で環境に対する関心がますます高まりつつある中で、自己の役割を認識した環境への対応は、当社の経営基盤を確立する上で不可欠の要素と考えています。

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

環境マネジメント組織図 (2022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、(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。



Close Up

SDGsへの取り組み

蝶理のSDGsへの取り組みを、公式YouTubeチャンネルで公開しています。チャンネルでは、環境に優しいプラントベースフードや、チリのリチウム化合物製造プロジェクトなどをイラストを交えてご紹介しています。

<https://www.youtube.com/watch?v=pNkHMx-YRuW>



TCFD提言に基づく開示

「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD: Task Force on Climate-related Financial Disclosures、以下「TCFD」といいます)は、G20金融安定理事会(FSB)によって、2015年に設立されました。2015年のパリ協定で定められた「地球の平均気温を産業革命前の+2°Cに抑える」ことを目指している中で、投資家が適切な投資判断が出来るよう、企業に気候関連財務情報開示を促すことを目的としています。当社は、2017年6月に公表された、TCFDの最終報告書「気候関連財務情報開示タスクフォースによる提言」に従い、推奨されている開示項目について、適切な情報開示に努めていきます。

ガバナンス

気候関連のリスク及び機会についての取締役会による監視体制と 気候関連のリスク及び機会を評価・管理する上での経営の役割について

当社は、気候変動を含む環境課題への対応については、取締役会にて半年毎に報告を行い、その内容について議論を実施しています。取締役会は、当社の気候変動関連のリスクと機会等の評価、対応、開示等について最終的な責任を負っています。

気候変動を含む環境課題への全社的な対応にあたっては、取締役である経営政策本部長を責任者、経営管理部を所管部署とし、TCFDを含む気候変動に関する取り組みを管理・推進すると共に、全社の重要方針や施策等についての取り纏めを行い、取締役会へ報告・提案し、取締役会で議論を実施します。

気候変動を含む環境課題に関連した事業別の戦略等につきましては、各営業本部の本部長が経営政策本部長および経営管理部と連携すると共に、取締役会にその概要を報告し、取締役会でその戦略等について評価、議論を実施します。

なお、TCFDを含むサステナビリティ全般の戦略・取組みについての議論を継続していきます。また、必要に応じて専門委員会等の設置を検討します。

戦略

組織が識別した、短期・中期・長期の気候関連のリスクと機会および 気候関連のリスク及び機会が組織のビジネス・戦略・財務計画に及ぼす影響について

シナリオ分析では、IPCC(気候変動に関する政府間パネル)の社会経済シナリオ「共通社会経済経路(SSP, Shared Socioeconomic Pathways)」やIEA(国際エネルギー機関)の「World Energy Outlook(WEO)2020」など専門機関が描く2°C未満と4°Cのシナリオに基づき、下記のプロセスで気候関連のリスクと機会について分析を実施しています。

分析のプロセス

ガバナンスの整備	気候関連のリスク・機会を監督・評価・管理するためのガバナンス体制を整備
リスク重要度の評価	リスク項目の列挙、起こりうる事業インパクトの定性化、リスク重要度の評価を実施
シナリオ群の定義	シナリオの選択、パラメータ(変数)に関する将来情報の入手、世界観の整理を実施
事業インパクト評価	重要度の高いリスク・機会によってもたらされる事業インパクトをシナリオごとに定性評価
対応策の定義	当社の対応状況の把握、対応策の検討、具体的アクション・社内体制の構築を実施

なお、分析の対象期間は2030年までとしています。2030年度における2°C未満と4°Cの世界観は以下の図のように想定しています。当社の選択した2°C未満シナリオでは物理的リスクの上昇は緩やかであり、環境負荷低減製品(「ECO BLUE®」や「ナチュラルダイ®」など)の開発・拡販の機会が増加することが想定されます。他方、4°Cシナリオでは異常気象などの物理的リスクが高まることが想定されます。

2°C未満・4°Cの世界観

2030年度における想定・背景から、以下のようなフローでシナリオ分析を実施した結果、特定された気候変動に関連するリスク・機会が当社の事業へ与える影響、および事業影響への対応策を以下のとおり整理しています。



いずれのリスク項目においても、当社の事業への影響は極めて限定的であると評価されましたが、継続してリスク評価を実施し、適切なリスク管理と、環境に配慮した製品の需要の増加などのビジネス機会を収益向上につなげていきます。

今後、必要に応じて、1.5°C未満の世界観や2030年以降を想定した分析を行うことについても検討を進めていきます。

リスク管理

気候関連リスクを識別・評価・管理するプロセス及び そのプロセスが組織の総合的リスク管理にどのように統合されているかについて

リスクマネジメント規程の制定

当社は、当社の経営活動に潜在するリスクを特定し、平常時より、リスクの低減、危機の未然防止に努めると共に、当社の経営活動に重大な影響を及ぼす恐れのある危機発生時の体制を定め、迅速かつ確かな対応をとり、事態の拡大防止及び速やかな収拾・正常化を図ることを目的として、リスクマネジメント規程を定め、運用しています。

平常時のリスクマネジメント

リスクマネジメント総責任者は代表取締役社長、リスクマネジメント推進責任者は経営政策副本部長(人事総務部担当)とし、リスクマネジメント推進責任者とリスクマネジメント担当組織(人事総務部)は、社内に潜在するリスクについて、重点課題を特定し、リスクを低減、未然防止、早期発見のための諸施策を立案し、必要な教育・訓練を自主的かつ計画的に実施すると共に、危機対応後の結果のフォロー、効果の検証と課題の抽出・改善を行います。リスクマネジメント規程では、当社としてのリスクを下記大分類に基づき個別に定めています。

当社を取り巻くリスクの定義

大分類		
1. 法令遵守	4. BCP	7. 情報、通信、システム
2. 経営及び内部統制	5. 人事労務、労働安全衛生	
3. 社会、経済、政治等、外部経営環境	6. 取引	

気候変動に関するリスクについては、上記3.社会、経済・政治等、外部経営環境および4.BCPIに関わるリスクの一つと定義しており、所管部署である経営管理部がリスクマネジメント推進責任者およびリスクマネジメント担当組織と連携の上対応にあたります。

前述のシナリオ分析での検証結果の通り、当社の事業継続においてサプライチェーンの確保は非常に重要なテーマです。上記6.取引に関わるリスクの一つとして、取引先に起因する諸問題によるサプライチェーンの途絶のリスクへの対処と共に国内外における調達活動において社会的責任を果たすため、CSR調達ガイドラインを定め、主要仕入先に対して定期的にCSR調達アンケートを実施し、サプライチェーンに関わる健全性を確保すると共にリスクの検証を行っています。

危機発生時の対応

危機発生時の対応は人命および安全を最優先とし、規程に則り、危機発生時の連絡体制に基づく連絡・報告、リスクマネジメント総責任者による危機対策本部設置の判断、危機対策本部の任務遂行、緊急広報、調査報告並びに再発防止対策等を行います。

組織が自らの戦略とリスク管理プロセスに即して、気候関連のリスクと機会を評価する際に用いる指標、組織が気候関連リスクと機会を管理するために用いる目標、及び目標に対する実績について

当社グループでは、2020年度における温室効果ガス(以下、GHGと言います)の排出量実績値を把握し、環境負荷低減への取り組みを進めています。

GHG排出量について

当社グループの事業規模に照らすと現状のGHG排出量は少量であるため、GHG排出量削減にあたっての目標は現時点では設定していません。今後、定期的にGHG排出量を点検すると共に、GHG排出量の削減に向けて、再生エネルギーへの切り替えや、社有車の使用における環境負荷の少ない車への切り替え等を検討していきます。

また、Scope3については当社グループ従業員の通勤・出張に伴う排出量のみ算出していますが、サプライチェーン全体の排出量の算出については、今後の情勢を踏まえ検討していきます。

2020年度のGHG排出量(連結ベース)

	実績値
Scope1	385 (t-CO ₂)
Scope2	956 (t-CO ₂)
Scope3(通勤・出張)	364 (t-CO ₂)
合計	1,705 (t-CO ₂)

Scope1: 直接排出量
Scope2: 間接排出量
Scope3: サプライチェーン排出量(上記実績値は従業員の通勤・出張に伴う排出のみ)



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

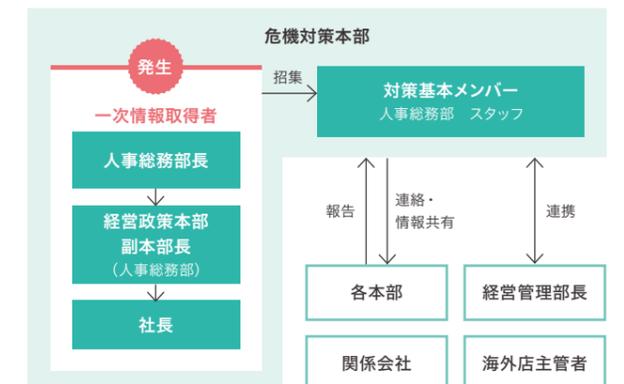
Trip Inquiry)を整備しています。

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、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に加入しています。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。

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、定期的にテストを実施しているほか、蝶理BCP訓練を年に1回実施しており、有事に備えています。

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、運営方法をあらかじめ整備しています。



安全衛生管理

東京・大阪両本社では、毎月、安全衛生委員会のメンバーが社内を巡回し、職場環境のチェックを行っています。同委員会は、人事総務部、社内診療所看護師、労働組合の代表者などで構成されており、湿度・室温・CO₂濃度などを定期的にチェックするなど、安全に働ける環境維持活動を行っています。

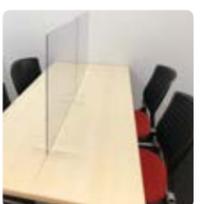
これらのほか、新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策としては、時差出勤・在宅勤務の実施や、社内におけるアクリル板やアルコール消毒液の設置、受付や就業エリアの入り口での体温測定などを行っています。加えて、東京・大阪両本社、北陸支店、岡山出張所のオフィスは、建築物衛生法を遵守して運用されており、一人当たり30m³/h以上が常に換気されています。

One Point 内部通報制度の活用

コロナ禍において様変わりしたオフィスマナー。法令や規定違反以外でも、自分では言いにくいことなどを匿名で通報できる内部通報制度「KIITE」を活用しています。社内での常時マスク着用や会話音量の大きさなどに注意喚起を行い、快適な職場環境の維持に努めています(P.56参照)。



東京本社受付



打ち合わせスペース

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。

サプライチェーンマネジメント

お客様が求める原料・商品を、品質を保ちながら安定的に供給できるよう、サプライチェーンの構築に努めています。

● 繊維 ● 化学品 ● 機械

事業環境と課題

- 気候変動による水・資源不足
- ロシアのウクライナ侵攻
- グローバルサプライチェーンの混乱
- 新型コロナウイルス感染症による影響の長期化
- 原料価格・原油価格の高騰や急激な為替変動
- 世界人口の増加に伴う食料不足
- 新興国における、クーデター・経済危機等のカントリーリスク

課題解決に向けた 具体的取り組み

- 環境商材取扱品目の充実
- リスクマネジメント
(為替予約、保険加入)
- サプライチェーンの強化
- 適正な販売価格の維持

当社グループへの影響

- 原材料のコスト上昇や価格転嫁の遅れに伴う収益力の悪化
- 環境商材の取り扱いニーズの増加
- 生産供給体制の混乱、代替サプライチェーンの構築
- 物価上昇に伴う消費マインドの低迷
- 外貨規制等に伴う取引先からの回収長期化

CSR調達に関する運用ルール

蝶理では国内外における調達活動において社会的責任を果たすため、CSR調達ガイドラインを定め、企業倫理・法令遵守、安全・防災・環境保全、製品安全・品質保証、人権・労働環境などを重視した調達活動を推進しています。ガイドラインでは、11の企業行動指針を定め、社員が社会的使命を自覚し、真に活力ある企業行動の在り方を確立するよう努めています。

CSR調達アンケートの実施

蝶理は、企業倫理・法令遵守、安全・防災・環境保全、製品安全・品質保証、人権・労働環境などを重視した調達活動推進の一環として、サプライヤー各社でのCSRの推進状況を定期的に確認すべく、原則2年に1回、CSR調達アンケートを実施しています。2021年度のアンケートでは、新型コロナウイルス感染症拡大への備えや人権問題、紛争鉱物等5問を追加しました(計25問)。CSR調達基準に達しなかった仕入先は回答企業の内9.3%あり、営業部署と連携して、未達事項のより具体的な実態把握を進めるとともに、適宜必要な改善を求めています。

コンプライアンスの遵守・徹底

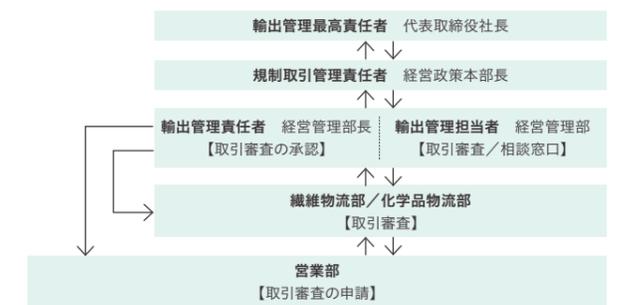
サプライヤーとの取引を行う上で、法令・社会規範の遵守は何よりも不可欠であると考え、下記取り組みを徹底しています。

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。

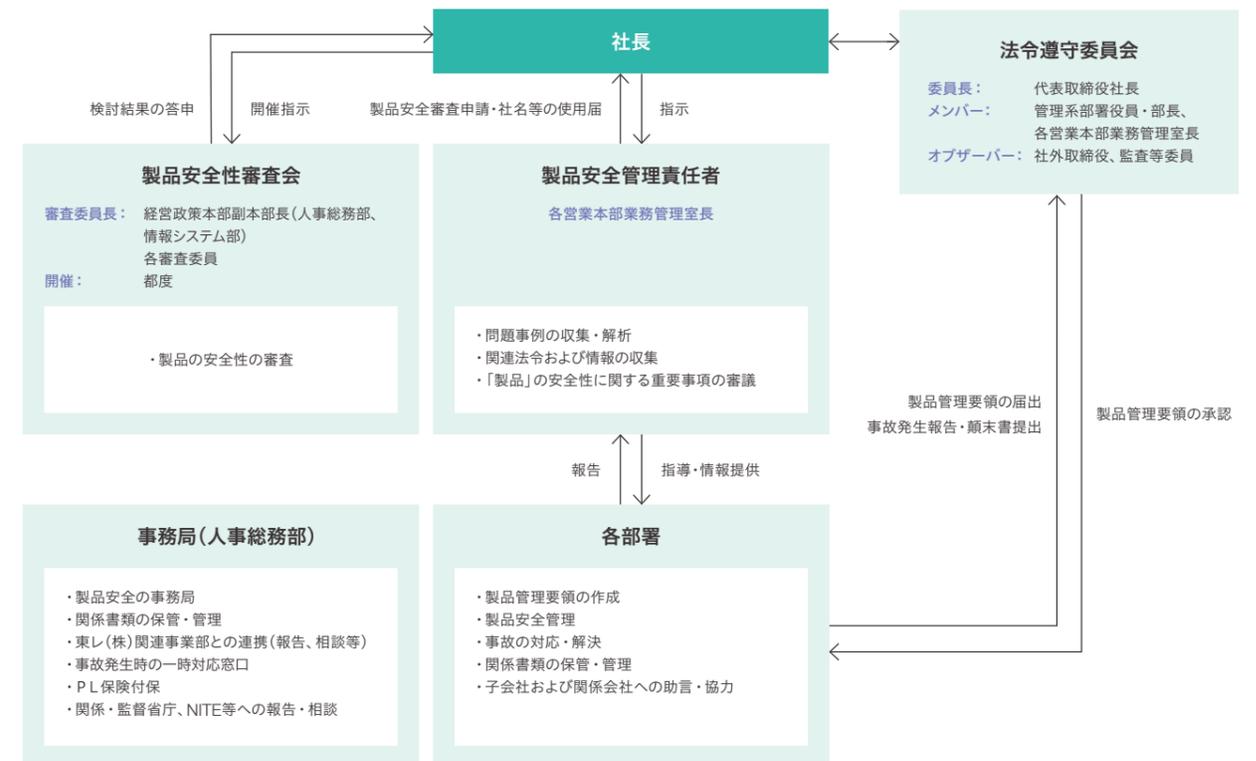
輸出管理フローと教育

リスト規制、キャッチオール規制について営業部署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月からは、輸出品目・取引情報の一元管理を目的にシステム化を実施し、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を強化しています。また、システム化により、作業の効率化、ペーパーレス化を図っています。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、新入社員研修、赴任前研修などでも講習会を継続実施しています。2021年度には、31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。





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。



新入社員研修

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。2021年度は、コロナ禍により、リモート形式で自宅から参加するなどWEBを活用してこれらを実施しました。

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。2021年度は、新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から、WEBで研修などを実施しました。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制度の整備や「商務百科講習会(社内講習)」も継続して行っています。



Voice

社員一人ひとりの成長により、蝶理の次世代を築いていきます。



上席執行役員
中山 佐登子

蝶理は創業から160年を超える歴史の中で、好業績だけでなく苦難の時代も経験した会社です。人材育成においても、成功事例よりもこれまでの問題点を包み隠さず伝えることで、過去から学び、時代や社会に即応する力を身に付けてもらうことが重要だと考えています。新入社員研修から役員研修まで、多くの研修を行っていますが、その全てにおいて年度ごとに社員に一番理解してほしいことを伝え、日々の業務では得にくい情報や知識を身に付けてもらうことを心掛けています。

コンプライアンスやハラスメント対応などに加えて、2022年度はDXを研修のテーマとしています。世界的にデジタル化が加速する中、デジタル人材の育成に注力するとともに、蝶理が描くデジタル未来図に即した人材育成方針を新中期経営計画で策定予定です。また、蝶理のグローバルな成長のため、コロナ禍以前に試験的に行った幹部の当社研修を再開させるとともに、国内外の関係会社との人材育成方針の連携にも取り組んでいきます。

研修の有効性は、講師と受講者の熱量に比例します。コロナ禍で対面からWEBへと手段は変わっても、必要な教育を必要な人材に、最大熱量で届け続けていきます。

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整備することが重要です。その実現に向けて、以下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。

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

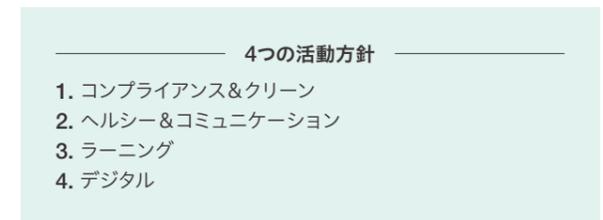
- 年次有給休暇(5日間)取得義務化
- 季節休暇の取得促進
- 育児・介護・通院の事由による半休取得上限の撤廃

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)、WEB会議システムの設置
- 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)

CHOI活(Chori Innovation活動)

2013年度より、全社横断活動である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。2022年度には10年目を迎え、25年ぶりの全社業務変革プロジェクト連動へと進化しました。



育児との両立支援

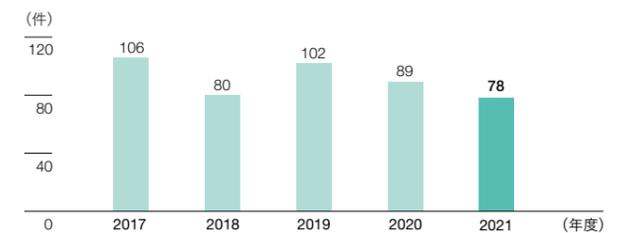
仕事と家庭の両立のため、育児について諸制度を設けています。取得期間としては短いですが、男性の育児休業の取得も増加しており、2021年度には9名の男性従業員が育児休業を取得しました。また、福利厚生制度として出産や入学、育児費用補助などの各種支援制度も整えています。

	2019年度	2020年度	2021年度
育児休業取得人数	17人 (うち男性6人)	19人 (うち男性9人)	22人 (うち男性9人)
育児短時間勤務人数	10人	9人	12人

自己啓発支援

自己啓発支援として、会社指定の資格取得にかかる受講料や受験料の費用の補助を行っています。

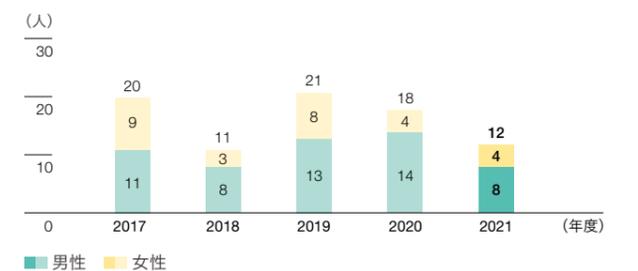
自己啓発支援金受給者件数



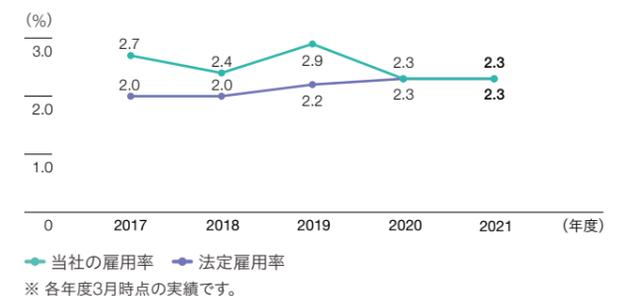
多様な人材の登用

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2021年度までその目標を達成しています。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



障がい者雇用率



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、これからは社会の発展に向けた各種取り組みを行っていきます。

北陸産地との共生

北陸産地(福井県、石川県、富山県)は、繊維産地として400年以上の長い歴史を持ち、合成繊維織物の生産を強みとしています。蝶理は1929年に福井県に、1934年に石川県に、それぞれ支店を開設して以降、産地に根付いた繊維事業の発展に努めてきました。合繊メーカーと協業のもと、機業(織物製造企業)に原糸を卸し、機業とともに織物生産を始めました。戦後は stockingsの原料であるウーリーナイロンの販売権を一手に担い、日本の高度経済成長期に北陸産地と歩調を合わせて成長してきました。昨今の新型コロナウイルス感染症の拡大は産地の繊維産業にも大きな影響を及ぼしましたが、その一方で「おうち時間」用にストレッチの利いた、北陸産地独自の仮撚糸を使った素材の需要が高まっています。高い品質と国内生産ならではのフットワークを駆使して、今後も産地企業と連携して顧客のニーズに応えた製品を供給し、「Japan Quality」を世界に発信し続けます。

「北陸蝶理会」の活動

蝶理が長年にわたって北陸産地で繊維事業に注力してこれたのは、産地の取引先の協力なくしてはありえません。蝶理の産地事業の応援団体として、取引先の皆様によって福井蝶理会、金沢蝶理会を結成いただき、2001年には「北陸蝶理会」として生まれ変わり、現在に至ります。会員企業と蝶理が協力し、年1回の会合の他、異業種交流会や講演会の開催、会報誌の発行などを行い、会員相互の交流と情報の共有を図っています。

SDGs推進コーディネーター採択

産業廃棄物処理に係る各種法規制への対応や費用コストの上昇は、各社にとって大きな課題です。蝶理は糸加工場や生地メーカーから出る繊維くずや残反などを回収し、産業廃棄物ではなく製品として活用する取り組みを進めています。河川の補強シート材の原料として供給するほか、電気自動車向けの吸音材も開発中です。これらのBLUE CHAIN®循環型スキームの取り組みが評価され、2021年8月に福井県繊維協会によりSDGs推進コーディネーターに採択されました。福井県内の繊維企業各社が抱える課題や要望を聞き出し、環境配慮型製品の製品化に向けて精力的に活動しています。

社内チャリティウォークイベントを開催

国連WFP(国連世界食糧計画)主催のチャリティウォークイベント(WFPウォーク・ザ・ワールド)に2019年まで協賛し、東西で毎年多くの社員と家族が参加していました。コロナ禍で開催困難となったため、2022年4月には社内でウォーキングアプリを活用し、組織やグループで歩数を登録、一定期間に一定歩数をクリアした人数分の金額を会社からWFPに寄付する独自のチャリティウォークイベントを開催しました。社員および国内関係会社従業員の健康促進と社会貢献活動として、過去最高の参加者数(260名)を達成しました。引き続き、社会貢献活動に取り組んでいきます。



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 2018年2月14日

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。

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。同委員会は経営政策副本部長(人事総務部、情報システム部 担当)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

蝶理では独自基準を定め、生活習慣病の重症化が強く懸念される社員などの健康管理に取り組んでいます。定期健康診断では、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

	2019年度	2020年度	2021年度
本人	100%	100%*	100%
家族	72.0%	52.9%	61.5%

※ コロナ禍で帰国できず受診できなかった駐在員を除く。

Voice

ライフスタイルの変化に応じた健康サポートを行っていきます。



大阪診療所管理医
藤島 裕也

蝶理は、東京と大阪の両本社に社内診療所があり、健康診断の判定後の医療や保健指導などを行っています。そのため、早期の重症化予防や治療が可能です。

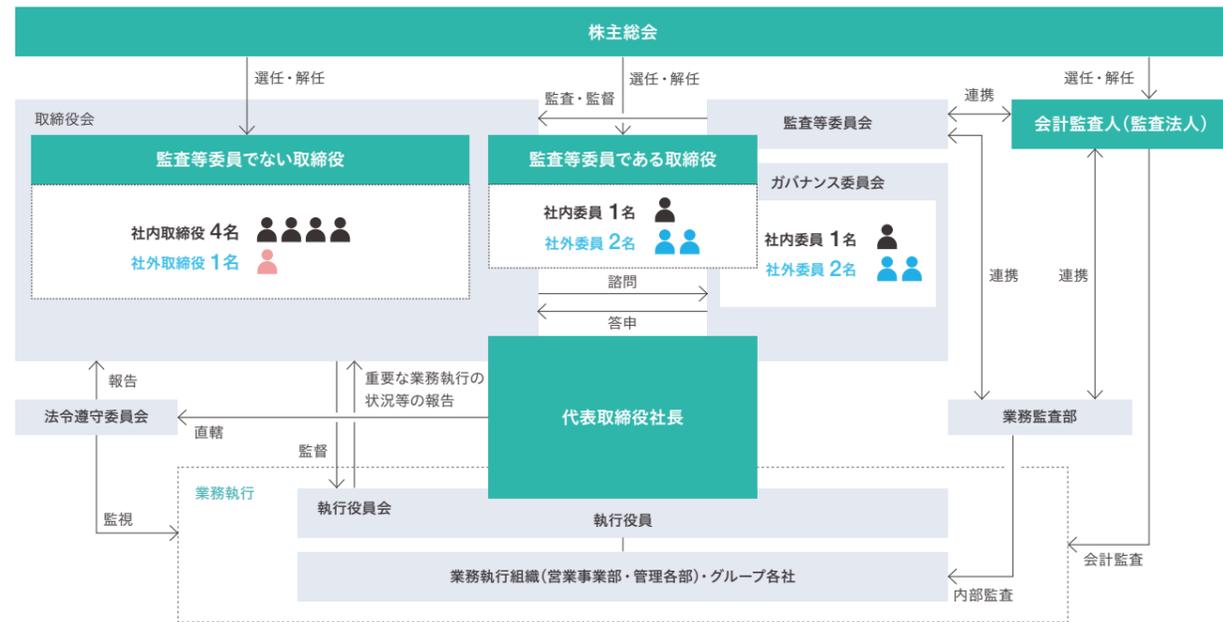
近年は男性の喫煙率が減少傾向にあり、コロナ禍の影響も受けて過度な飲酒も減少しています。しかし、運動不足や職場でのコミュニケーション機会の減少などにより、糖尿病や脂質異常症をはじめとした生活習慣病の悪化や、メンタルの不調を訴える社員が増えてきている印象です。コロナ禍においては、ライフスタイルの変化に対応するために、一人ひとりに合った健康への取り組みを考えなければなりません。診療所では引き続き社員の皆様の健康管理や、ライフスタイルの変化に応じた健康増進に役立つ情報を発信し、その実践をサポートしていきます。

詳細は、当社WEBサイト「健康促進に向けた活動」ページをご参照ください。
<https://www.chori.co.jp/sustainability/social/health/activity.html>

コーポレート・ガバナンス

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。

コーポレート・ガバナンス体制図(2022年6月16日現在)



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	2021年度開催回数	全取締役出席率	社外取締役出席率
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、取締役全員をもって構成します。1カ月に1回以上開催することを原則とし、当社の経営上の重要事項を決定するとともに、取締役の業務執行を監督しています。	16回	97.8%	100%
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	99%	—
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。	14回	100%	100%
ガバナンス委員会	取締役の指名、報酬に係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。	6回	100%	100%
法令遵守委員会	代表取締役社長を委員長とし、経営政策本部長、管理系部署の長などで構成しています。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	代表取締役社長を委員長とし、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。	1回	—	—
M&A推進委員会	経営政策本部長を委員長とし、営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、グループ会社のポートフォリオについて、審議・検討を行っています。	2回	—	—

各機関の構成員

●: 議長または委員長 ○: 構成員 ▲: 構成員でない出席者

氏名	役職	2022年度各機関と構成員						
		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
先瀨 一夫	代表取締役社長 社長執行役員	●	●		○	●	●	
迫田 竜之	取締役 常務執行役員	○	○			○	○	●
埜 和博	取締役 執行役員	○	○					
大矢 光雄	取締役	○						
野田 弘子	社外取締役	○						
藪 茂正	取締役 監査等委員	○	▲	●		▲		
澤野 正明	社外取締役 監査等委員	○		○	●	▲		
鈴木 博正	社外取締役 監査等委員	○		○	○	▲		

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、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で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 (監査等委員である取締役を除く)	5名(うち、社外取締役1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
独立役員の数	3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

取締役会の多様性

取締役会は、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うため、多様な視点、経験、スキルを持ったメンバーにより構成されています。取締役会の客観性・妥当性を担保するために、取締役会の3分の1以上を独立社外取締役で構成しており、コーポレート・ガバナンスの強化に努めています。

取締役

氏名	性別	在任年数 ^{*1}	専門性と経験				
			独立性(社外のみ)	企業経営経験	グローバル事業	財務会計	法務・コンプライアンス
先瀨 一夫	男	9年		○	○		
迫田 竜之	男	新任		○	○	○	
埜 和博	男	4年		○	○		
大矢 光雄	男	2年		○	○		
野田 弘子	女	新任	○			○	○

※1 在任年数は、2022年6月30日現在の満年数を記載しています。

取締役 監査等委員

氏名	性別	在任年数 ^{*1}	専門性と経験				
			独立性(社外のみ)	企業経営経験	グローバル事業	財務会計	法務・コンプライアンス
藪 茂正 ^{*2}	男	新任				○	○
澤野 正明	男	4年	○				○
鈴木 博正 ^{*3}	男	新任	○	○			

※1 在任年数は、2022年6月30日現在の満年数を記載しています。

※2 藪 茂正は、監査等委員である取締役への就任前、当社取締役として6年間の在任実績があります。

※3 鈴木 博正は、監査等委員である取締役への就任前、当社取締役として1年間の在任実績があります。

社外取締役の選任理由

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、外部の視点から経営を監督しています。なお、2022年6月からは、公認会計士としての知識・経験を有する野田 弘子氏を新たに社外取締役に迎えました。

氏名	選任理由
野田 弘子 新任	公認会計士としての知識・経験・能力を有し、社外取締役および経営コンサルタントとしての豊富な経験に基づいた、経営に関する十分な知見を有しており、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。
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。
鈴木 博正	富士レビオ(株)の経営に長年携わり、みらかホールディングス(株)の設立を主導するなど企業のトップとしてグループ経営に関する豊富な経験を有しており、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。

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、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益とも連動した報酬体系とし、個々の報酬の決定に際しては役位、業績等を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としています。一方、監査等委員である取締役および社外取締役の報酬については、役割と独立性の観点から、その役割に応じて設定された固定報酬のみとしています。

役員報酬制度の概要

位置づけ	固定報酬		変動報酬	
	55%	35%(単年度)	10%(中長期)	※ 目標を100%達成した場合の割合
	基本報酬	賞与	業績連動型株式報酬	
位置づけ	固定報酬	短期インセンティブ報酬 当該事業年度の業績に連動	中長期インセンティブ報酬 中期経営計画の達成度に連動	
支給対象	<ul style="list-style-type: none"> 取締役(監査等委員を除く) 取締役(監査等委員) 社外取締役 	<ul style="list-style-type: none"> 取締役(監査等委員を除く) 	<ul style="list-style-type: none"> 取締役(監査等委員を除く) 	
付与方式	金銭	金銭	譲渡制限付株式	
評価指標(変動報酬)	—	<ul style="list-style-type: none"> 連結経常利益の実績 中期経営計画の実行状況など 	<ul style="list-style-type: none"> 連結経常利益の実績(3力年累計) 中期経営計画の実行状況など 	
報酬限度額	取締役(監査等委員を除く): 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) 取締役(監査等委員): 年額1億円以内 (2016年6月15日開催の第69回定時株主総会決議)	取締役(監査等委員を除く): 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回定時株主総会決議)	取締役(監査等委員を除く): 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回定時株主総会決議)	
付与・算定方法	役位や役位などに応じて毎月定額支給	<ul style="list-style-type: none"> 役位に応じて毎年一定の時期に支給 各事業年度の連結経常利益並びに中期経営計画の実行状況などを勘案し算出 	<ul style="list-style-type: none"> 役位に基づき、報酬水準を決定 役位ごとに1事業年度当たりの報酬基準額を定め、原則として、中期経営計画期間と同様の3事業年度にわたる職務執行の対価に相当する額を基準株価で除し、役位ごとの付与株式数を決定し支給 解除条件: 中期経営計画の累計連結経常利益目標の達成度合いおよび勤務状況に応じて解除	

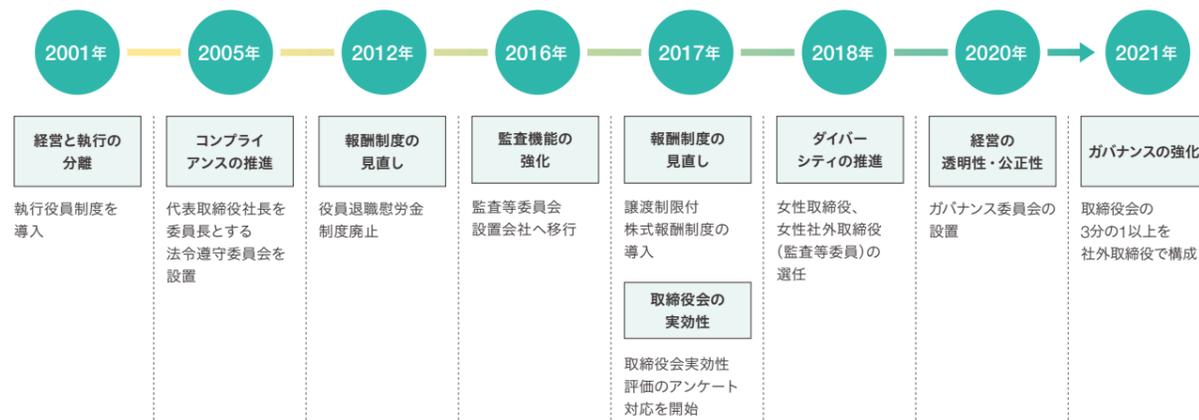
2021年度の状況

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	左記のうち、非金銭報酬等	
取締役(監査等委員除く)(社外取締役を除く)	143	100	17	25	17	6
取締役(監査等委員)(社外取締役を除く)	18	18	—	—	—	1
社外取締役	23	23	—	—	—	3

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス強化の取り組み

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、2021年度に係る取締役会の実効性評価を初めて第三者機関に委託して行いました。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を確認しました。

対象者	2021年度の全取締役8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	第三者機関が集約し、秘密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9つの大項目に関する事項 ・取締役会の構成 ・取締役会の運営 ・取締役会の議論 ・取締役会のモニタリング機能 ・取締役(監査等委員含む)に対する支援体制 ・トレーニング ・株主(投資家)との対話 ・自身の取り組み ・総括
評価結果の概要	2020年度に課題とされていた取締役へのトレーニングの機会提供のさらなる充実については、WEB形式の研修への参加などを通じて改善が見られたことが確認されました。 一方、経営戦略、経営計画の決定にあたっては、収益力・資本効率等を意識した上でさらなる議論・審議の拡充が必要であり、また、株主や投資家との対話の状況について、取締役会へのフィードバックのさらなる充実を図るべきとの意見を共有しました。 今後、取締役会での中長期的な方針や計画の議論を一層め、また株主や投資家との対話の状況に関する取締役会へのフィードバックの充実などを図り、継続的に取締役会の実効性の向上に取り組んでいきます。

親会社との独立性について

当社の親会社である東レ(株)は、2022年3月31日現在、当社議決権の52.76%を所有しています。当社の中核事業である繊維事業および化学品事業の国内外における情報収集力や販売力と、同社の素材開発力の連携強化で相乗効果を生み出し、両社の企業価値を高めるよう目指しています。親会社の企業グループに属することにより、市場動向や事業環境の把握、信用力の向上等グループメリットを享受しています。

当社の役職員については、1名の業務を執行しない取締役を除き、親会社等の企業グループの役職員を兼務している者はおらず、出向者の受け入れもありません。また、当社は独自の経営計画を策定し、その実行による事業展開を図っています。親会社とその企業グループとの取引については、毎年ガバナンス委員会にて評価・検証しています。

リスクマネジメント

当社の経営活動に潜在するリスクを特定し、平常時より、リスクの低減、危機の未然防止に努めるとともに、当社の経営活動に重大な影響を及ぼす恐れのある危機発生時の体制を定め、迅速かつ確かな対応をとり、事態の拡大防止および速やかな取捨・正常化を図ることを目的として「リスクマネジメント規程」を制定しています。リスクマネジメントの総責任者である代表取締役社長のもと、潜在するリスクについて重要課題を特定し、リスクを低減、未然防止、早期発見のための諸施策を立案し、必要な教育・訓練を自主的かつ計画的に実施しています。また、危機対応後の結果のフォロー、効果の検証と課題の抽出・改善を行っています。

当社では、経営者が連結会社の財政状態、経営成績およびキャッシュ・フローの状況に重要な影響を与える可能性があることを認識している主要なリスクを右記の通り分類し、リスク

分類ごとに委員会・所管部署を定め、リスクの発生を防止するよう努めています。

事業等のリスク	
<ul style="list-style-type: none"> 外部経営環境・カントリーリスク 為替レート、金利の変動 特定地域・市場への集中 原材料価格変動に係るリスク 在庫リスク 不良債権発生リスク 事業投資リスク 	<ul style="list-style-type: none"> 保有有価証券の減損リスク 自然災害、伝染病等リスク 情報システムおよび情報セキュリティに関するリスク コンプライアンスリスク 人材確保のリスク

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・執行役員および従業員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」にて、当社グループの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。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。

コンプライアンス違反等の通報・相談窓口として、蝶理の役員・従業員(嘱託・派遣社員等含む)が利用できる内部通報制度を複数設置しています。通報者が内容に応じて社内と社外

の窓口を選択できる仕組みや、調査を望まない完全匿名の通報の仕組みを構築しており、通報者が利用しやすい制度としています。

内部通報制度



以降、当社グループの業容や取り巻く環境の変化に対応して見直し、改善を図っています。

内部統制システムの詳細は、「コーポレート・ガバナンス報告書」をご参照ください。
<https://www.chori.co.jp/sustainability/governance/>



コーポレート・ガバナンス

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7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しています。また、金融商品取引法に基づく財務報告に係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。

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。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関しては売却等を検討し縮減を図っています。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。

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

社外取締役および監査等委員会は、業務監査部が実施する監査について定期的に報告を受け、各部門および子会社の業務執行状況を確認しています。監査等委員会は、監査結果を業務監査部に通知し、意見交換を行います。また、必要に応じて業務監査部に情報の提供や調査の依頼など緊密な連携により効率的な監査を行っています。

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

	2019年度	2020年度	2021年度
保有株式（銘柄数）	30	30	31
金額（億円）	34	41	46

※ 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

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。

(1) 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。

(2) 対話を補助する社内関連部署は、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。

(3) 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。

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。

(4) 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。

(5) 「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。

社外取締役 監査等委員メッセージ

2021年度は、原材料価格の上昇や物流コストの高騰に加え、ウクライナ情勢の悪化など激動の1年でしたが、当社の業績は前期比で大幅な増収・増益となり、親会社株主に帰属する当期純利益は最高益を更新しました。各事業の地道な努力が成果を上げた2021年度に続き、中期経営計画の最終年度に向けてガバナンスをさらに充実させ、リスクを回避しながらこの追い風に乘れるように努めます。特に、2022年度は、新中期経営計画を策定する年でもあります。経常利益目標の達成だけでなく、企業としての社会的責任を積極的に果たすことが当社の持続的成長に不可欠です。

当社は2021年度に連結子会社を含む業務監査担当部署を業務監査部に一元化するなど、プライム市場の上場会社としてガバナンスを強化させています。また、2020年に設置したガバナンス委員会では、取締役の選解任や後継者育成計画などについて、事業の中長期的な予測に基づき、具体的に協議がなされています。

当社の歴史は長く、特に繊維事業では、北陸産地を中心に高い信頼を勝ち得ています。また、化学品、

機械事業においても安定した業績を積み重ね、しっかりと地歩を固めています。今後は中国のみならず、東南アジアや中東、アフリカ、南米へとさらに事業展開を加速させるため、長い歴史で築き上げたパートナー企業との連携を活かし、新しい時代の新しい当社の形を創造できるよう提言を行ってまいります。

社外取締役 監査等委員

澤野 正明



当社の2021年度の業績は、コロナ禍での物流混乱や、インフレの加速などの急激な事業環境の変化にもかかわらず、期初予想数値を概ね上回りました。これは、顧客ニーズを汲み取り、商材を必要な時に届けるという商社の基本的な機能がしっかり果たされた結果であり、強い事業基盤を評価しています。一方で、2年続けて貸倒引当金を計上した点については、海外企業との取引リスクを改めて見直し、リスクを顕在化させない仕組みの整備が必要です。

企業統治の目的は、企業の持続的な成長と企業価値の向上を達成することと言われています。当社は、独立社外取締役を3名に増やした監査等委員会設置会社であり、いわゆるモニタリングボードの一手手前の取締役会となっています。この体制を十分に活用し、執行側のスピーディーな意思決定と、透明性の高いリスク評価・説明責任を両立させて、攻めと守りの両面から企業価値の向上を実現することが重要です。2021年には

監査機能改善のため、内部監査部門を統合し、子会社を含む全組織を対象とした監査機能を一元化しました。今後は、この部門とリスク管理部門の機能をバランスよく強化させる必要があります。

今日、社会は急速に変化しています。環境問題や地政学的な対立に伴う取引規制など、企業は社会的な責任をこれまで以上に強く問われていますが、これらについても積極的に議論しながら、私が長年企業の経営に携わってきた経験を活かし、社外取締役として新たな視点を当社にもたらしていきます。

社外取締役 監査等委員

鈴木 博正



役員一覧 (2022年6月16日現在)

取締役

■ 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

先瀨 一夫

■ 所有株式数 33,917株
CEO & COO



取締役 常務執行役員

迫田 竜之

■ 所有株式数 8,506株
経営政策本部長
兼 中国総代表
兼 業事総合管理室担当



取締役
執行役員

埜 和博

■ 所有株式数 9,351株
社長特命(繊維本部関連)



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



社外取締役*

野田 弘子

■ 所有株式数 0株
重要な兼職の状況
・公認会計士登録 野田公認会計士事務所
代表
・プロビティコンサルティング(株)
代表取締役
・亜細亜大学大学院アジア国際経営戦略科
非常勤講師
・三井海洋開発(株)社外取締役
・岡部(株)社外取締役(監査等委員)
・エステー(株)社外取締役

独立役員



取締役
監査等委員

藪 茂正

■ 所有株式数 22,793株



社外取締役* 監査等委員

澤野 正明

■ 所有株式数 0株
重要な兼職の状況
・シテューワ法律事務所
設立創立パートナー
・独立行政法人都市再生機構 経営基本
問題懇談会委員
・同機構 経営基本問題懇談会家賃部会委員
・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
・一般財団法人日本法律家協会理事

独立役員



社外取締役* 監査等委員

鈴木 博正

■ 所有株式数 0株

独立役員

執行役員(取締役を兼務する者を除く)



常務執行役員

吉田 裕志

■ 所有株式数 13,391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



常務執行役員

寺谷 義宏

■ 所有株式数 14,010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



上席執行役員

中山 佐登子

■ 所有株式数 14,329株
経営政策本部副本部長
(人事総務部、情報システム部) 兼
CHOI活担当



執行役員

中村 将雄

■ 所有株式数 2,765株
化学品第一事業部長



執行役員

芦田 尚彦

■ 所有株式数 2,765株
繊維第二事業部長
兼 蝶理(大連)貿易有限公司 董事長
兼 蝶理(大連)商貿進出口有限公司
董事長



執行役員

白神 聡

■ 所有株式数 0株
経営政策本部副本部長
(経営管理部、関連事業室)

※ 会社法第2条第15号に定める社外取締役