

モリトグループのサステナビリティ

モリトグループは、事業を通じて環境・社会問題に取り組み、企業価値を向上させ、持続可能な経営を目指していきます。

サステナビリティ方針

当社は、経営方針を基本として、環境や社会に関する課題と事業活動の関連性を導き出し、事業活動を通じて持続可能な社会の実現(社会価値)に貢献するとともに、私たち自らの「持続的な成長」と「企業価値の向上」(経済価値)を実現することで共通価値の創造(CSV: Creating Shared Value)を目指します。

取り組み施策

地球環境への配慮と気候変動への対応

環境への影響に配慮した企業活動を行うとともに、気候変動に対応しつつ企業の成長を目指します。

会社経営における人と社会との調和

ダイバーシティおよび人と社会との協調の推進により、企業としての社会性を高め、企業価値向上を目指します。

継続的な成長に向けた経営基盤の強化

外部環境への対応を含めて、長期的視点での企業拡大に耐えうるような会社経営の仕組みを整備・強化することで会社成長を目指します。

サステナビリティ推進体制

当社では、代表取締役社長が委員長となり、そのもとで取締役をメンバーとしたサステナビリティ委員会を組織しています。企業を取り巻く環境が大きく変化する中で将来に向けた持続的な企業経営を目指していくため、環境・社会・経営に関するリスクと機会を長期の経営課題として捉えて対応していくことにより、サステナビリティ経営を推進します。なお、当委員会のメンバーにつきましては、必要に応じて委員長が指名することで、メンバー以外の会社の各部門関係者の出席や社外の有識者などからの助言等も受けながら委員会を運営していきます。

サステナビリティ委員会



マテリアリティ

事業活動を通じて社会の要請と期待に応え社会的課題を解決する、という企業の本質的な社会的責任を果たすとともに、経営基盤の強化に取り組むことで企業価値の向上を推進していくことを目的として、環境・社会・経営の観点から当社の事業課題を整理し、優先的に取り組むべき課題のテーマを明確化しました。

マテリアリティの特定

モリトが目指すサステナビリティ経営に向けて、ESGの観点で分類・整理した当社事業活動の課題に関し、投資家や事業関係者の皆さまおよびモリトグループ従業員など会社内外のステークホルダーからの意見や示唆を組み入れ、外部環境動向やSDGs・TCFD提言およびその他の評価ガイドラインなどを参考にしながら、サステナビリティ委員会および取締役会での議論を経てマテリアリティを特定しました。

マテリアリティごとの取り組み施策概要と具体的な目標(KPI)については、慎重に検討しつつ設定していきます。

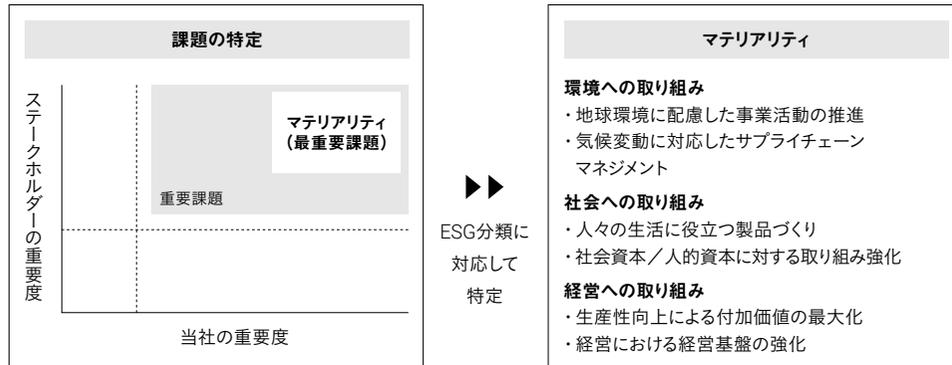
マテリアリティ特定のための考え方

パーパス

日常何気なく使用する「身の回りにあるパーツ」に新しさ、創造性を加え、人々の生活にストレスを感じさせないあたりまえの環境を提供し続けること。



ステークホルダーと当社の双方にとって重要度の高い課題を抽出



マテリアリティの取り組み内容

	マテリアリティ	テーマ	取り組み内容
環境	地球環境に配慮した事業活動の推進	・循環型社会への取り組み ・“もったいない”の削減	・海洋汚染防止 ・材料の廃棄減少と製品歩留まりの向上 ・オフィスの合理化(資源消費低減) ・グリーン購入比率向上
	気候変動に対応したサプライチェーンマネジメント	・持続可能な原材料調達 ・調達／供給の安定性向上 ・ロジスティックスの耐性強化	・自然災害を想定したSCM戦略 ・受注／在庫／出庫／配送などの機能刷新
社会	人々の生活に役立つ製品づくり	・高付加価値な製品開発 ・品質の安定による信頼性向上 ・安心、安全、便利な製品開発	・安心、安全、便利な商品づくりによる人々の生活改善への貢献 ・品質マネジメント
	社会資本／人的資本に対する取り組み強化	・地域社会への関わりと貢献 ・競争優位に向けた人材戦略 ・多様な人材が、適材適所で活躍できる環境づくり	・各コミュニティ／組織とのつながり拡充 ・主体性のある人材の獲得と開発育成 ・ダイバーシティ推進、多様なワークスタイルへの対応による社員エンゲージメントの向上
経営	生産性の向上による付加価値の最大化	・経営環境の変化に迅速かつ的確に対応できる経営体制の確立 ・成長領域への重点投資による資本効率改善	・ホールディング体制による機能改革と事業改革、グループ体制の最適化 ・事業ポートフォリオの再構築
	経営基盤の強化	・ガバナンスの強化 ・ESG情報開示による社会的信頼／評価の向上	・内部統制／リスクマネジメント／コンプライアンス ・ステークホルダー全体の「安心」を目指した会社運営

環境

モリトグループは、「新たな価値を創り上げたい」と考えている方や企業と、業種や業界の垣根を越えて、美しい地球を、資源を、未来につなげる新しい価値を創造する取り組みを行ってまいります。

環境理念

私たちは、地球環境問題を経営上の重要事項の一つとして位置付け、地球環境保護活動への取り組みを推進し、継続的改善に努めます。

環境方針

私たちは、生活に携わるパーツや商品を、幅広く世界的に販売しています。環境に配慮した販売活動とオフィス活動を実施することで、地球環境との調和を目指し、豊かで快適な社会づくりに貢献します。

1 環境への配慮と環境保護

事業活動の資源およびエネルギーの節約と環境汚染の予防に努めるとともに、自主的な地球環境保護活動を推進します。

2 廃棄物の減量と予防

事業活動から生ずる廃棄商品の削減や廃棄物の減量に努めます。

3 循環型社会への寄与

リサイクル・リユースを促し資源の有効活用に努めます。

4 環境配慮型商品の普及

事業活動の一環として、開発から消費・廃棄に至る商品ライフサイクル全体を視野に入れた環境配慮型の商品の開発・グリーン調達・販売を推進します。

5 法・その他要求の順守

環境関連法規制・条例・協定およびその他当社等が合意する事項を順守します。

6 環境目標の設定と見直し

環境目標を定め実施し、見直し、環境マネジメントシステムの継続的改善を行います。

7 環境教育・啓発活動の推進

環境保護意識および活動の向上を図るため、教育・啓発活動を推進します。

グリーン調達

当社はグリーン調達を推進します。モリト株式会社では、RoHS指令、ELV指令への対応として、蛍光X線分析器を導入しています。

蛍光X線分析器の特徴

- ・元素の種類と量を非破壊で迅速に分析
- ・幅広い元素(16S~92Uまで)を数ppm~100%まで、広範囲に分析

環境への取り組み

Rideeco®(リデコ)—世界へ発信、モリトのサステナブルな挑戦—

Rideeco®は「自分たちにできることをやる」だけでなく、業種や業界の垣根を越え、「環境のために貢献したい」と考える方や企業をつなぎ、美しい地球や資源を未来につなげる取り組みとしてスタートしました。



Rideeco®に込められた想い

Ride for Eco：サステナブルを支持するという意味

Relation	新たな価値の創造に向かって様々な業種、業界と関係性を構築し力を合わせる。
Initiative	傍観者ではなく、自らがサステナブルな社会に向かって取り組む。
Devote	短期的な利潤の追求だけではなく、未来の社会のために自らの知恵を捧げる。
Energy	そして根気よく、力を込めて活動する。

Rideeco®の取り組み事例

海洋プラスチックごみの主な原因の一つである廃漁網のリサイクル

2016年度の環境省による海洋ごみの調査によると、日本に漂着するプラスチックごみの総重量の内、約40%が廃漁網、ロープとされています。当社は廃漁網を身近な製品に加工することで、海洋汚染問題にアプローチします。これらのアイテムはリサイクルし再び資源として持続的に使うことができる画期的な取り組みです。



生まれかわり、成長する紙

衣料品生産時に発生するはぎれなどの化学繊維を回収し、粉碎したものをバージンパルプに混ぜ製紙したりリサイクルペーパーASUKAMI®をはじめ、紙の新しい楽しみ方やスタイルを提案します。



環境

TCFD

TCFD提言への対応

TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)は、G20の要請で金融安定理事会が設立したタスクフォースで、2021年6月に、プライム上場企業に気候変動リスクと機会の把握・開示を推奨する提言を発表しました。

当社はサステナビリティ経営を推進する中で、気候変動対応を重要課題(マテリアリティ)の一つと認識しています。そのため、社内に全社組織体を設置し、リスクと機会を適切に把握しながら計画的に対応できる経営プロセスを導入しています。

また、気候変動が事業や財務に与える影響を、自社の特性を踏まえて分析し、戦略や対応策を検討するとともに、今後、具体的な目標や指標の設定も進めています。

ガバナンス

当社では、経営に関する様々な中長期課題を検討・推進する組織として、取締役会の下にサステナビリティ委員会*1を設置しています。当委員会は、代表取締役社長を委員長として取締役で構成し、必要に応じて委員長の指名によるメンバー以外の出席や社外の有識者などからの助言等も受けながら委員会を運営します。

サステナビリティ委員会の機能としては、気候変動課題も含めた、環境・社会・ガバナンス(経営)に関連するグループ全体のサステナビリティに対する、基本方針の策定、仕組みの構築、取り組み施策の検討、目標指標の設定などを行うとともにグループ内の状況調査などを行い、委員会で審議された取り組みは取締役会による監督・指示を受ける仕組みとなっています。

*1 サステナビリティ委員会についてはp30もご参照ください。

戦略

地球温暖化に伴う気候変動は、商社機能を主とする当社にとっては、資材商材の調達コストの高騰や自然災害によるサプライチェーンの混

乱など、当社グループの事業に様々な影響を及ぼす可能性があります。それらの潜在的な影響度をシナリオ分析により評価するとともに対策を検討し、リスクおよび機会への課題に取り組んでいきます。

シナリオ分析

気候変動が当社グループに及ぼすリスク・機会の抽出と、そのリスク・機会に対する中長期の戦略を検討するにあたり、2030年までを対象期間として2100年までの平均気温上昇が1.5°C未満の場合と、4°Cの場合について、国際的に認められた下記の複数の気候変動シナリオを参照しています。なお、1.5°C未満のシナリオがない場合は2°C未満のシナリオで代替しています。

1. 対象とした期間

2030年

2. 使用したシナリオ

・移行リスクが主に顕在化する1.5°C上昇の世界

参照シナリオ：Net Zero Emissions by 2050 Scenario(NZE)
(一部代替シナリオ：Sustainable Development Scenario(SDS))

発行：国際エネルギー機関(IEA)

・物理的リスクが主に顕在化する4°C上昇の世界

参照シナリオ：Representative Concentration Pathways(RCP8.5)
発行：気候変動に関する政府間パネル(IPCC)

リスク・機会の認識と当社の対応方針

分類	機会/リスク	時間軸*2	影響の重要度		主な内容	主な取り組み/対応方針	
			1.5°C	4°C			
移行リスク	法・規制	機会	長期	小	小	・規制を受けない新規素材の使用開始に伴う新規製品需要の発生	・省/再エネルギーを使用した商材の販売強化
		リスク	長期	大	小	・温暖化ガス抑制政策(炭素税等)導入に伴う、事業コストの増加 ・製品素材への規制によるコスト増加	・カーボンニュートラルに向けた取り組み ・次世代素材への転換促進
	市場	機会	中期	小	小	・環境変化に対するサステナビリティ商品需要の発生 ・機能性素材の開発の推進 ・環境に配慮した製品への志向や価値観の高まり	・環境負荷低減が可能な素材の開発と活用 ・サステナビリティの浸透に向けたECO製品の拡充と情報発信
		リスク	中期	大	小	・輸送など燃料価格の上昇によるコスト上昇 ・現行商品の製品ニーズの減少 ・代替製法を必要とすることによるコスト悪化	・効率の良い物流システムの構築 ・次世代素材を使用した製品への転換促進
物理的リスク	急性	機会	中期	小	小	・天候不順や異常気象に対応可能な機能性商品への需要増加	・リスク対策に向けて機能性を向上した新製品の開発と販売
		リスク	長期	小	小	・異常気象による、拠点被害や供給ルート分断によるコスト発生 ・高温化・寒冷化による温調エネルギー増大によるコスト増加	・BCP対策による水害対策強化および自社資産の管理強化 ・サプライチェーンに関する総合的なリスクマネジメント

*2 リスクおよび機会の本格化までの猶予期間(短期：～3年、中期：3～7年、長期：7年～)

環境 TCFD

2 財務影響評価

財務的影響については2022年11月期において、国内および海外のすべてのグループ会社（影響の軽微な子会社を除く）を対象として、当社の祖業であり主力事業でもあるアパレル事業要素について試算を行いました。今後は他の事業分野にも展開し、分析していく予定です。

▶ 1.5°Cシナリオ

温暖化ガス抑制政策の本格化による炭素税の導入について検討を行いました。IEAのNZEシナリオに基づき、当社グループ会社の各所在国における炭素税の導入を仮定し、現在のGHG排出量（Scope1,2）をもとに試算した結果、財務的影響は軽微であると認識しています。また、商社機能を主とする当社としては、電力料金をはじめとする燃料価格の上昇に対しても財務的な影響は軽微であり、レジリエンスを有していると考えています。

▶ 4°Cシナリオ

当シナリオでは脱炭素に向けた施策の導入も緩やかであり、その結果としての気象災害の激甚化による洪水や高潮被害から想定される被災の影響を試算しました。商社という事業特性から、保有する事業用資産なども限定的であり、当社への財務的影響は大きくないと考えています。現在も災害リスクなどを考慮して、サプライチェーンマネジメントの強化による被害可能性の最小化に向けて、BCP対策の強化を進めています。また、異常気象などにも対応可能な機能性商品の開発強化などにより、新たな事業機会の獲得にもつながると考えています。

リスク管理

当社では、グループ全体におけるすべての事業活動を対象にしたリスクマネジメント体制を構築しています。代表取締役社長を委員長とし、管理部門の本部長および法務部長、内部監査室長をメンバーとする、リスクマネジメント統括機関としてのコンプライアンス委員会を設置しています。

コンプライアンス委員会においては、全社リスクに関し各部門・子会社に対する年1回のヒアリングによるアセスメントを実施し、その結果をもとに影響度および発生する可能性の2つの側面でマトリクス分析を行い選別・評価したリスクへの対策実施結果と改善計画を年2回取締役会に報告する、というPDCAを基本としたリスクマネジメントサイクルを構築しています。

気候変動に関するリスク把握はコンプライアンスおよびサステナビリティ管轄の両委員会が情報共有を行い協働しています。気候変動に関する「リスク」最小化と「機会」最大化による企業価値向上に関しては、サステナビリティ委員会において各種方針・戦略の策定、取り組みのモニタリングなどを実施する体制となっています。

指標と目標

温暖化ガス（GHG）排出量に関し、2023年11月期はScope1,2のみ算定していましたが、2024年11月期より自社の直接排出（Scope1,2）については業績開示の会計年度に合わせ、算定を行いました。また、サプライチェーン内のGHG排出量であるScope3についても、まずは国内の一部主要会社について2022年11月期から2024年11月期までの実績を算定しています。

今後もScope3算定の対象を広げ、さらなるGHG排出量削減に向けた指標・目標を設定することで、サプライチェーン全体におけるカーボンニュートラルを検討できる体制を構築していきます。

(t-CO₂)

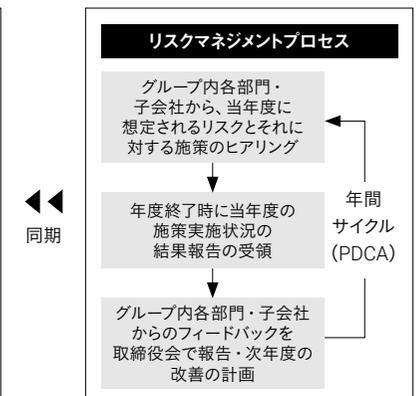
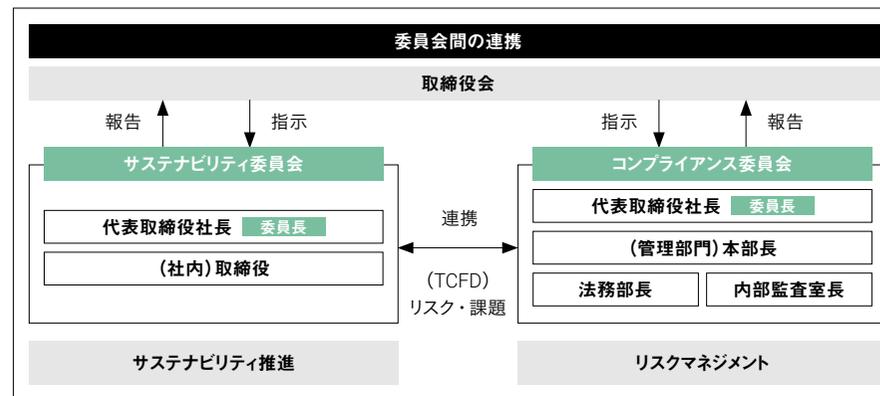
GHG排出量	2022	2023	2024
Scope1*1	2,256	1,783	1,940
Scope2*2	5,004	3,785	3,543
Scope3*3	96,913	93,291	86,231
合計	104,173	98,859	91,714

*1 事業者自らによる温暖化ガスの直接排出

*2 他社から提供された電気や熱・蒸気などの使用に伴う間接排出

*3 Scope1,2以外の間接排出（事業者の活動に関連する他社の排出）
国内一部主要会社のみ

リスクマネジメント体制



社会

「パーツでつなぐ、あなたとつながる、未来につなげる」の経営理念のもと、事業活動を通じて、人や地域、そして未来の社会のために、モリトグループができる活動とは何かを考え、社会貢献活動を推進しています。

社会・地域貢献の取り組み

地域・社会の問題に対して、モリトグループが長年培ってきた経験を活かして、貢献できるよう取り組みを行っています。

海岸清掃活動

モリトグループが実施している廃漁網を活用した取り組みと関連し、兵庫県香美町をはじめとした海岸の清掃活動を定期的に行っています。



産学連携

様々な大学と共同でモノづくりや環境に配慮したパーツ・素材を活用した取り組みを実施しています。

これまでの実績：大阪工業大学、大妻女子大学、関西大学、近畿大学、神戸女子大学、法政大学など



日本野鳥の会

双眼鏡ケースやストラップなどを取り扱うモリトグループは、公益財団法人日本野鳥の会を支援しています。



関西盲導犬協会

犬用のハーネスやリードなどを取り扱うモリトグループは、公益財団法人関西盲導犬協会を支援しています。



出前授業

子どもたちが持続可能な未来の一翼を担うための活動を促進するため、出前授業を実施しています。海洋汚染・衣料廃棄物の現状、Rideeco®で行っているリサイクルや環境保全の具体的な取り組みを紹介しています。



スポーツ振興の取り組み

長年スポーツ関連商品のパーツ・製品を手掛けてきたモリトグループは、スポーツ市場の拡大に貢献するために、スポーツ振興のための活動に取り組んでいます。

スケートボードを通じた開発途上国への支援

開発途上国の子どもたちに、スケートボードの楽しさ・カルチャーを伝えるため、モリトグループで扱うスケートボードデッキやシューズなどの寄贈活動を行っています。

また、プロスケーター・動画クリエイターとして活躍する岩澤史文氏の、開発途上国にスケートボードを広めるプロジェクトを支援しています。



東京ヴェルディホッケーチーム

モリト株式会社は、東京ヴェルディホッケーチームのコーポレートパートナーです。

選手と共に、モリトの製品開発や環境保全活動に取り組むとともに、ホッケーを通じて多くの方へ笑顔と感動をお届けする活動をサポートしていきます。



ハッピーパーツデー

「8(バー)2(ツ)」という語呂に合わせ、8月2日をハッピーパーツデー(日本記念日協会認定)として、パーツの魅力を伝える活動を行っています。2024年は2023年に続き、オリックス・バファローズの試合で、モリトのパーツを使った製作体験を実施しました。また、使用済みの野球帽やユニフォームパンツをアップサイクルしたアイテムの作成など、サステナブルな取り組みも実施しました。



千葉ロッテマリーンズ

モリト株式会社は、千葉ロッテマリーンズのオフィシャルスポンサーです。本拠地のZOZOマリンスタジアムには、社名・コーポレートロゴを掲出しています。



社会

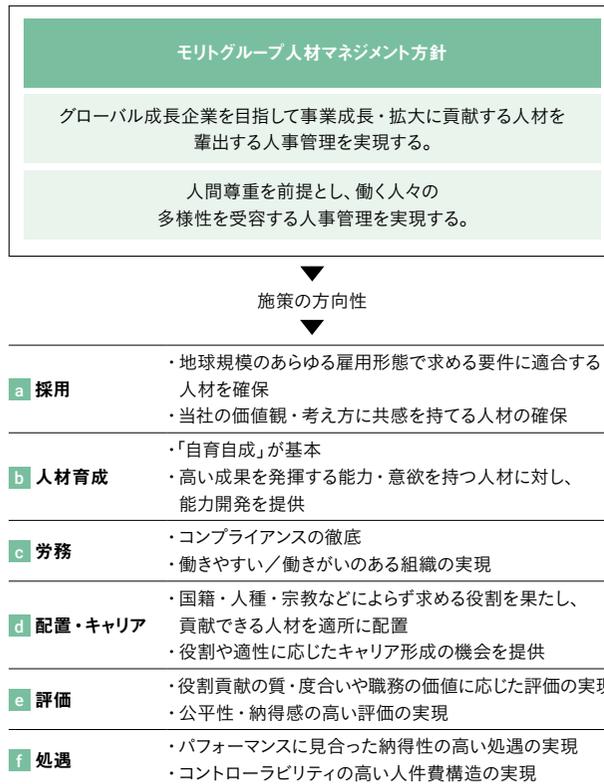
ダイバーシティ

人材マネジメント方針

モリトグループは商品が持つ付加価値にとどまらない新しい存在価値を創造し、継続して成長を続ける会社を目指しています。

世界各地のグループ会社が共通方針のもとで人事施策を展開するため、「モリトグループ人材マネジメント方針」を策定し、採用、人材育成、労務、配置・キャリア、評価、処遇の6つのカテゴリごとに、モリトグループが目指す姿を可視化しています。

モリトグループ人材マネジメント方針



働きやすい環境づくり

キャリア形成

モリトでは、各社員が働きがいと高いモチベーションを持ちながら、継続的なキャリア形成を実現できるよう、各種制度を導入しています。

▶ 再雇用制度

定年により退職した社員を再雇用する制度を導入し、まだまだ働きたいという社員が継続して活躍できる場を用意しています。

▶ J-ESOP (株式給付信託制度)

J-ESOPとは、株式給付規程に基づき、一定の要件を満たした社員に対して当社株式もしくは当社株式の時価で換算した金額相当の金銭(以下、当社株式など)が信託を通じて交付される制度です。モリトでは、資格や目標達成度合などを換算して計算されたポイントを毎年付与し、退職時に付与ポイントに相当する当社株式などを受け取ることができます。

教育・サポート

モリトの教育方針は「自育自成」が基本です。この言葉には「社員自らが主体性を持ちどのように成長したいのかを考え、自分を鍛えるという意識を強く持ってほしい」という想いが込められています。そのような成長意欲の高い社員に能力開発の機会を提供し、成長を後押しする教育・サポート体制を整えています。

▶ 各種アセスメント／階層別教育プログラム／選抜型研修

自分のキャリアパスを考える上で大切なアセスメントや、ビジネススキル向上を目的とする職務・階層別の教育プログラム、早期マネジメント層の育成を目的とした選抜型研修など、ビジネスパーソンとしての能力を高める機会を提供しています。

▶ CASEC受験支援

CASECはインターネットで受験できる、英語コミュニケーションスキルの能力判定テストです。年1回、社員に受験する機会を提供しています。

詳しくはこちらをご覧ください。

行動計画・取り組み

https://www.morito.co.jp/sustainability/society/diversity/action_plan_and_measures/

育児・介護について

産前休暇など取得前に個別説明会を実施

産前産後休暇・育児休業に入る前に、出産に関連する制度や受けられる給付金を学ぶことで、不安を払拭し復職までの全体像を掴んでもらうことを目的に、個別説明会を実施しています。またマニュアルを作成し、対象者および対象者の上司に配付し理解を促しています。

出産・育児に関する制度・サポート(一部抜粋)

		出産前	産日	育児休業中	保育園	小学校	復職後
休業・休業	子の看護等休暇	1年に5日(対象者が2名以上の場合は10日)*		小学校6年生修了まで			→
	育児短時間勤務			小学校就学前まで			→
働き方	短時間正社員制度				小学校3年生の年度末まで		→

介護に関する制度・サポート(一部抜粋)

制度の種類	内容
介護休暇	1年に5日(対象者が2名以上の場合は10日)*
介護休業	通算120日(労働日単位での分割取得可)
介護短時間勤務	開始から3年の間(2回を上限)
短時間正社員制度	要支援以上の認定期間について、所定労働時間を短縮して勤務可

* 半日・1時間単位での取得も可

社会 **ダイバーシティ**

時間管理について

NO残業DAY

毎週水曜日を「NO残業DAY」とし、定時退社を目指しています。退社後の時間を家庭や趣味などのプライベートに充てることでワークライフバランスを推進することを目的としており、社員自身がオンとオフのメリハリをつけるスキルを習得し、業務の効率化を促す機会としての役割も果たしています。

時差出勤制度・フレックスタイム制度

柔軟で自律的な働き方を実現するため、時差出勤制度および営業部門の一部社員を対象としたフレックス制度を導入しています。

在宅勤務制度

社員が個々のワークスタイルを確立し仕事と生活の両立をしやすくすること、会社の事業継続性を確保すること、環境負荷の軽減を通じたCSRを促進することを目的に、一定の要件を満たす社員は、月に8回まで、労働時間の全部または一部について自宅等で勤務することが可能です。

労働時間の適正化

モリトでは総労働時間の削減に向けて、様々な取り組みを行っています。

▶ 取り組みの一例

- ・時間外労働の厳密な管理(事前承認制)
- ・深夜勤務の原則禁止(事前承認制)
- ・直行直帰の推奨
- ・業務効率化に関するEラーニング実施

年次有給休暇の取得促進

各部門で年次有給休暇の取得を推進しています。時間単位の年次有給休暇制度の導入により、フレキシブルに休暇を取得することが可能となりました。

積立年休制度

権利消滅する年次有給休暇を、最大60日分まで積み立てることができます。業務外の傷病により長期療養する場合や、断続的に通院・リハビリなどの必要がある場合に取得できます。

品質への取り組み

企画・開発から販売・サービスまでモリトが提供する製品・サービスの品質・有効性および安全性のモニタリングと改善に向けた対策の検討を行っています。規制要求への対応、品質目標の設定、マネジメントレビューからのアウトプット指示への対応などの定期的な品質に関するモニタリングを行い、品質マネジメントシステムの維持、改善に関する活動を推進しています。

品質へのこだわり

モリトの製品は、自社製品だけではなく、お客さまのニーズに合わせて、様々な分野で使われています。そのため、企画・設計開発の段階からリスク評価を行い、リスクを低減するための活動(DR:デザインレビュー)を行っています。

また、サプライヤーさまに対しても、そのリスクに応じて体制監査・工程監査を実施することで品質確保の体制を構築し、不具合情報を入力した際には直ちに原因を究明し、不具合対策・再発防止対策を実施しています。

従業員へのトレーニング

モリトでは品質方針の周知に加え、従業員への品質教育を実施しています。法務関連部門と協力し、法規制・品質要求に則った製品開発・提供を徹底しています。

品質を支える機材

▶ フォースゲージ ZTS-500N /

電動スタンド MX2-500N

せん断力、曲げ強度、突き刺し力など、力を測るための測定器です。

▶ 恒温恒湿槽 LHU-114 / SH-242

自由に温度・湿度の環境を再現することができる装置です。試験品(試験体)がその環境から受ける影響を調べることができます。

▶ 蛍光X線分析装置 EDX-7000

試料にX線を照射して発生する蛍光X線のエネルギー(波長)や強度を解析することにより、試料を構成する元素の種類や含有量を調べる装置です。



ガバナンス

モリトは、経営理念に掲げる姿を目指し事業活動を通じたサステナビリティへの対応により持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るため、透明・公正かつ迅速な意思決定を実現するコーポレート・ガバナンスの強化に継続的に取り組んでいます。

基本的な考え方

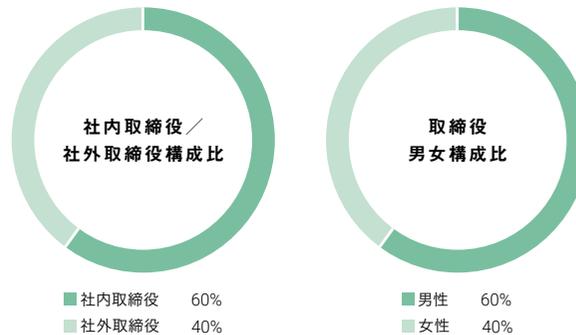
当社は、経営理念およびすべての役員、社員が取り組むべきことをまとめた行動規範に則りステークホルダーの立場に立って、長期的継続的な企業価値の向上を実現する上で、コーポレート・ガバナンスの強化・充実を経営上の最重要課題と位置付けています。ステークホルダーに対しては、誠実な姿勢で適時開示、役割と責任の明確化によるスピーディな意思決定、そして客観的なチェック機能の強化が必要であると考えます。

当社は、社外取締役による取締役会に対する業務執行の監督および社外監査役を含めた監査役による監査が経営監視機能として有効であると判断し、監査役会設置会社形態を採用しています。

ガバナンス体制

取締役会

取締役会は毎月1回定例開催し、社内取締役3名と社外取締役2名で構成されています。法令に定められた事項および会社の経営戦略に関わる重要事項について決定するとともに、取締役の職務の執行について監督しています。



経営会議

経営会議は毎月1回定例開催し、業務執行取締役に加えて常勤監査役も参加しています。その中で、当社グループの業務執行報告と経営課題についての討議、施策決定を行っています。

コンプライアンス委員会

コンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンス体制の定着と維持を図り、内部統制システムの要請に対応しています。

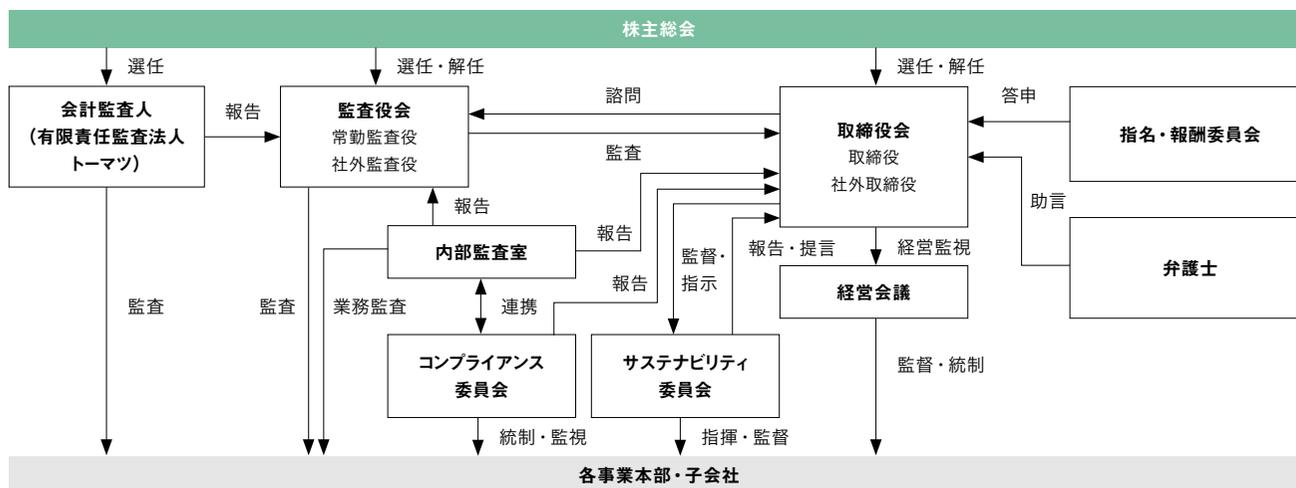
取締役会の実効性評価

2024年12月から2025年1月にかけて2024年11月期中に開催された取締役会の実効性評価を実施しました。当社取締役会事務局より全取締役および全監査役へ取締役会実効性についてのアンケートを実施した後、取締役会議長、全社外取締役および全社外監査役により、取締役会実効性について協議を行いました。

全アンケート項目における平均点が4.2点(5.0点満点)であり、上記の協議を通じて総じて問題ないという評価となりました。

社外取締役からは、社内取締役一人ひとりと、社外取締役および社外監査役が対話する機会を設けることにより、社内取締役個々人の考え方を深く理解する機会があるとよという指摘がありました。また、中期経営計画の見直しの中で、主要な子会社がどのような戦略・方向性で進めようと考えているのかを知りたいという指摘を受けています。以上の指摘の点については改善に向けて対応する予定です。

コーポレート・ガバナンス体制図



ガバナンス

役員スキルと報酬

取締役のスキルと役割

当社の取締役会は、当社グループの組織体制に応じ、知識・経験・能力のバランスや多様性を考慮し取締役候補を決定しています。なお、社外取締役2名、社外監査役2名を選任しており、意思決定の透明化と監督機能の強化を図っています。また、社外取締役には他社での経営に関する経験を有する者を含んで選任しています。

取締役、監査役の有するスキルは、右に示すスキル・マトリックスをご参照ください。

役員報酬

当社は、取締役会において決定された役員報酬制度に基づき経営陣幹部・取締役の報酬額等について、指名・報酬委員会での協議を経た上で、十分に審議を行い決定しています。

指名・報酬委員会の構成については、委員の過半数を社外取締役としています。また、審議の透明性と客観性を確保する観点から、委員長は独立社外取締役が務めています。

詳細はこちらをご覧ください。
コーポレート・ガバナンス報告書
<https://www.morito.co.jp/sustainability/governance/img/governance.pdf>

スキル・マトリックス

役職・氏名	取締役					監査役		
	一坪 隆紀	矢野 文基	阿久井 聖美	石原 真弓 (社外)	松澤 元雄 (社外)	市川 清	松本 光右 (社外)	石橋 基志 (社外)
企業経営	○	○	○		○			
グローバルビジネス	○	○			○			
ブランディング・ マーケティング・ セールス	○	○						
財務・会計・M&A	○	○	○		○			○
人事・人材開発			○			○		
リスクマネジメント・ 法務・ESG	○	○	○	○		○	○	

上記一覧は、関連部門に所属した経験を有するなど特に専門性が高い分野について「○」としており、各人の有するすべての知見や経験を表すものではありません。

ガバナンス

コンプライアンス

モリトグループCSR基本方針

当社および当社の子会社(以下、モリトグループ)は、当社の創業理念である「積極・堅実」に基づき、顧客、仕入先、株主の皆さまその他モリトグループを取り巻く多様なステークホルダーとの間に良好な関係を築くことを目指していかなければなりません。

当社はモリトグループCSR基本方針(以下、本方針)を定め、モリトグループに対して本方針を徹底することにより、社会的な責任を全うしていく所存です。

本方針については、モリトグループのみならず、モリトグループの取引先に対しても趣旨をご理解いただき、本方針に基づいて行動することを期待しています。

詳細はこちらをご覧ください。
モリトグループCSR基本方針
<https://www.morito.co.jp/sustainability/governance/csr.php>

贈収賄防止基本方針

モリトグループは、当社の創業理念である「積極・堅実」に基づき、贈収賄防止基本方針で「腐敗防止」を掲げています。モリトグループはこの贈収賄防止に関する取り組みを推進するため、贈収賄防止基本方針を制定し、グループ全体で贈収賄防止を徹底していきます。

詳細はこちらをご覧ください。
贈収賄防止基本方針
https://www.morito.co.jp/sustainability/governance/preventing_bribery.php

コンプライアンス推進活動

コンプライアンスに向けた取り組みを積極的に実施し、リスクの把握とそれに対処するリスクマネジメント体制を整えています。

コンプライアンス推進体制



コンプライアンス委員会の活動実績(2024年11月期)

コンプライアンス委員会においては、全社リスクに関し各部門・子会社に対する年1回のヒアリングによるアセスメントを実施し、その結果をもとに影響度・発生可能性の2側面でマトリクス分析を行い選別・評価したリスクへの対策実施結果と改善計画を取締役に報告する、というPDCAを基本としたリスクマネジメントサイクルを構築しています。

各種取り組み

▶ 内部通報制度(ホットラインの設置)

コンプライアンス違反に該当する行為、または違反する恐れのある行為を知った社員が相談・通報できる窓口を、社内および社外に設置しています。なお、2024年11月期の当社における内部通報件数は1件でした。

▶ ハラスメント対策

各種ハラスメント行為があった場合、就業規則に則り、厳正に懲戒処分を行います。また防止に向けて、定期的にセミナーを開催しています。

▶ 安否情報システムの導入

全国各地で多発している地震に備え、社員と会社との連絡手段としてPCやスマートフォンなどで、安否報告ができるシステムを導入しています。

役員一覧

役員の略歴についてはこちらをご覧ください。
<https://www.morito.co.jp/ir/management-policy/directors-auditors/>



代表取締役社長
一坪 隆紀

学生時代はソフトテニスに熱中し、諦めない心と勝負にこだわる姿勢を身に付けました。負けるのが嫌なので、現在はテニスをせず、愛犬との散歩を楽しんでいます。1985年から11年間にわたるオランダへの海外赴任を経験し、異文化への順応力を獲得しました。帰国直後は浦島太郎状態でしたが、新鮮に現在地を見つめる機会となり、2013年11月からは代表取締役社長として、「誠実であること」「筋を通すこと」を大切に、社員とその家族が安心して生活できるよう、モリトグループの発展に尽力しています。



取締役
矢野 文基

オランダにて13年間、香港にて5年間の駐在を経験し、現在は子会社であるMORITO SCOVILL AMERICAS, LLCのCEOを兼任しており、日本とアメリカを往復する日々を過ごしています。長年グローバルに活動する中で、自分と異なる価値観を持つ人々と関わることにより、多面的な思考力や判断力が鍛えられたと感じています。近頃は常に物事の本質を見極めながら、自分の仕事や会社の将来を俯瞰するよう心掛けており、今後のモリトグループの成長や挑戦に引き続き貢献していきたいと思っています。



取締役
阿久井 聖美

女性が長く勤務できる会社を探し就職活動をする中、「新卒・人事部員募集」という当社の広告に希望を抱きました。「この会社だ!」という第六感で、入社のご縁をいただいて以来、「人の事」を基軸に、関連する様々な経営の要素を学び、現在に至ります。先人の教えの通り「企業は人なり」です。近年、人的資本の重要性が改めて評価されている中、この追い風を捉え、「人」の価値を最大化することで、当社に関わるすべての皆さまの喜びにつながる成果を上げられるよう尽力します。



取締役(社外)
石原 真弓

法学部卒業後、裁判所事務官として社会人生活を始めましたが、2年で結婚退職。夫の転勤で日本国内を転々としながら司法試験に挑戦し、無事合格した後、出産に子育て(最近では孫育てまで)をしながらも、弁護士として30年近く企業法務に携わっています。他の上場企業の社外役員を20年近く経験してきましたが、モリトグループの熱量は圧倒的だと感じています。私も負けぬよう、これまで培ったリーガルマインドとイチ主婦・イチ消費者としての目線を活かし、ガバナンス強化に貢献できればと思います。



取締役(社外)
松澤 元雄

銀行での25年間にわたる金融関連業務の経験や、外資系日本法人の財務経理・取締役CFOとして8年間勤務した実務経験、医薬品メーカーの常勤監査役の業務経験を活かし、特に財務面や法令順守・コンプライアンス関連において、社外取締役として意見具申を行っています。モリトグループの中長期的な企業価値の創出の実現に資するよう、誠実に、判断の根拠を広く社会に求めるとともに、公平と公正を重んじつつ、職務を全うします。



監査役(常勤)
市川 清

入社以来42年間、人事や総務、内部監査、法務など、商品とお金を扱わずに歩んできた社内では稀有なキャリアに基づく独自の視点で、モリトグループの健全で持続可能な成長と中長期的な企業価値の創出を実現し、社会的信頼に応える良質な企業統治体制の確立に寄与したいと思っています。そのために、当社の偉大な大先輩監査役の言葉「現場に神宿る」を肝に銘じて、現場にある事実をしっかり目と目を向けた監査活動を心掛けています。



監査役(社外)
松本 光右

弁護士登録から25年、モリトの社外監査役就任から14年が経ちました。近頃の欧米的経営の視点では、「社外役員の任期は長期にわたるべきではない」との意見が大勢を占めていますが、私の実体験としては、社外の者がその仕事の本質を汲み取り、実際に現場で従事する社員の皆さんの肉声を精緻に理解できるようになるには、長い年月を要すると感じています。これまでの国内外での往査で深めたモリトグループへの理解を活かし、引き続き職責を果たしていきます。



監査役(社外)
石橋 基志

大阪国税局の国際関係部署に10年以上勤務するなど、公務に従事した後、税理士としてキャリアを積んできました。企業経営においては会計・税務のコンプライアンスの維持向上が求められています。そうした中、世界各国に事業を展開するモリトグループにおいて、これまで私が培ってきた知見を活かしていただけることを大変光栄に感じています。グローバルニッチトップを目指すモリトグループの、国内外におけるさらなる発展に監査役として貢献していきます。

社外取締役メッセージ



消費者とつながり、
未来につなげる経営の
実現に貢献します。

社外取締役
石原 真弓

これまで企業法務に携わる弁護士を30年近く務め、仕事の手を緩めることなく、妻・母として家庭も大切にしてきたつもりです。専門性だけではなく、そうした日々から得た「消費者」視点も私の強みだと考えています。モリトグループの製品を最終的に手に取ってくださるのは消費者ですから、消費者と「つながる」経営を忘れぬよう、今後も様々な指摘や提言をしていきます。

就任当時を振り返ると、モリトグループの取締役会は財務諸表に対する切り込みや、中長期の事業展望に対する発想などが少し弱いと感じたこともありましたが、これまで社外からの意見や指摘を一つひとつ真摯に受け止め、着実に改善してこられました。目標が定まると、それに向かう推進力は素晴らしく、東京証券取引所市場第一部指定、さらにはプライム市場への移行の達成など、まさに100年企業モリトの底力が発揮された瞬間が、これまで何度もあったように思います。また、持株会社体制への移行後も、モリトグループとして順調に業況を拡大しています。最近では、IRやガバナンス強化についても専門家からのアドバイスを受けていますが、自ら考え自ら進めるという姿勢を徹底していることは、評価に値すると考えています。

未来を見据えると、消費者ニーズの多様化は今後さらに進むと考えられ、未来に「つなげる」商品開発が必要です。グローバルニッチトップを維持・推進するために、これを支える従業員エンゲージメントのさらなる向上は重要課題の一つだと思います。また、当社グループ会社は全世界に広がっていることから、グローバルスタンダードを満たしつつ、カントリーリスクにも迅速に対応することが不可欠です。こうした様々な課題に対し、取締役の一員として「積極・堅実」に取り組み、永続できる企業グループとなるよう精一杯努めてまいります。

攻めの姿勢も大切に、
モリトグループの持続的
な成長を後押しします。

社外取締役
松澤 元雄



誠実さを第一に、判断の根拠を広く社会に求めるとともに、監査役等としての経験を活かし、公平公正な提言となるよう心掛けています。また、社外取締役としてモリトグループの健全で持続的な成長を後押しする上では、守りの面だけでなく、攻めの姿勢を取ることも重要だと考えています。近年では、大型投資への前向きな評価や、コスト削減に関する進捗報告を求めるなどのアドバイスを適宜行っています。

一般株主の利益保護に配慮する観点から、取締役会における発言や代表取締役への問題点の指摘を行うことは社外取締役の責務です。モリトグループは、社外取締役から、社長をはじめとする社内取締役に対して率直な意見交換をできる環境が醸成されています。また、社外取締役は様々な知識・経験を有するメンバーで構成されており、外部視点から企業経営をチェックするための妥当性を十分に持つと考えています。そのような体制のもと、経営上の課題に対して活発に議論をしており、取締役会の実効性が確保されていると評価しています。加えて、案件資料の事前配布と事前説明会といった事前確認の場があることで、取締役会での議論がより充実したものになっていると感じます。

モリトグループは、2030年やその先のさらなる成長に向けた準備として第8次中期経営計画を公表しています。これにより、117年の歴史を持つモリトが、今後グローバルニッチトップ企業として次の100年も新たな価値を創造し続ける姿が示されています。私は、中長期的な企業価値の創出に、M&A案件の検討は必須だと考えています。そのために、財務インパクトなどのシナジーを可視化することは、取締役会での議論・審議においても重要です。今後は、これらを具体的に示すように働きかけるなど、中長期的な企業価値の創出の実現に資する提言を行ってまいります。