

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。

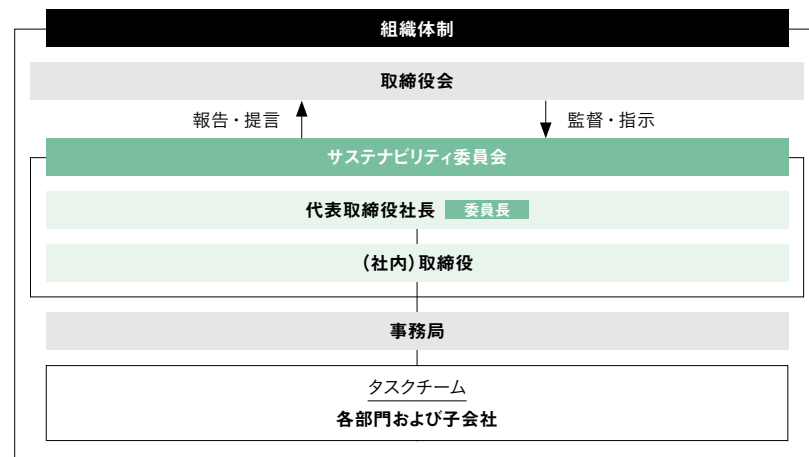
継続的な成長に向けた経営基盤の強化

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得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

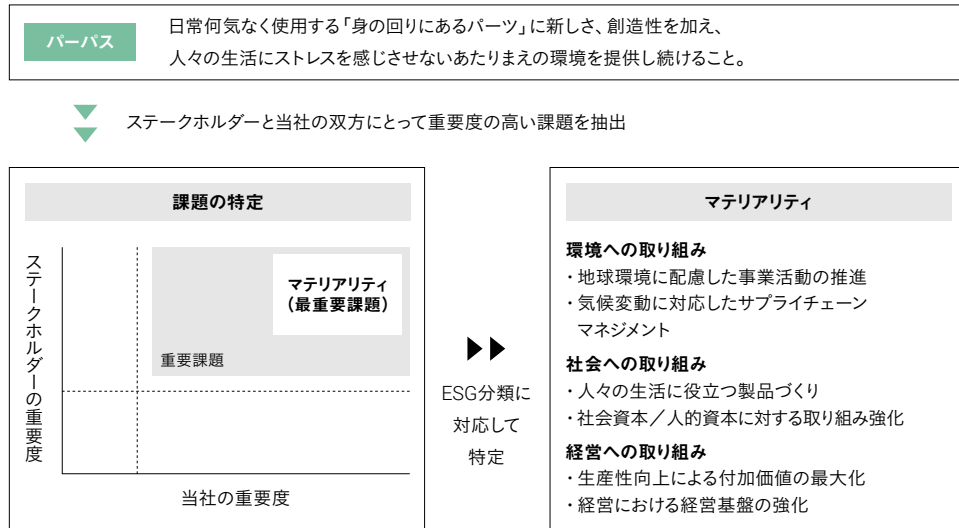
事業活動を通じて社会の要請と期待に応え社会的課題を解決する、という企業の本質的な社会的責任を果たすとともに、経営基盤の強化に取り組むことで企業価値の向上を推進していくことを目的として、環境・社会・経営の観点から当社の事業課題を整理し、優先的に取り組むべき課題のテーマを明確化しました。

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



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いきます。

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うち、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

Rideeco 未来につなげる、本物のサステナビリティへの挑戦

当社は、環境への取り組みを成長ドライバーの一つとして位置付け、Rideeco®（リデコ）をコンセプトに、持続可能な社会を実現するための事業を展開しています。



モリト株式会社
取締役 上席執行役員
アパレル事業統括室長
兼 モリトアパレル株式会社
代表取締役社長

森 弘義

「本物」にこだわる姿勢を貫き、グローバル展開を目指すことで、事業拡大と社会価値創出を両立します。

モリトは、環境への取り組みが真に持続可能なものであり続けるため、事業と直結するCSVの取り組みであるべきだと考えています。過去から、水・電気の使用削減、有害物質を発生しない製造プロセスなど環境に配慮したモノづくりを行っていましたが、2021年から取り組みを本格化し、環境への取り組み「Rideeco®（リデコ）」を開始しました。長年培ってきた開発・調達・販売ノウハウを活かし、協業企業や団体の環境配慮の取り組みを、具体的な商品やビジネスへとつなげる役割を担っています。

第8次中期経営計画では、環境への取り組みを成長戦略の一つとして、推進してきました。商品開発で重視してきたのが「本物」であることです。原料の配合比率などの社内基準を定め、品質面も含めて説明責任を果たせるモノづくりを進めてきました。

その象徴的な取り組みが、国内で回収された廃漁網を100%活用したリサイクル糸「MURON®（ミュロン）」です。MURON®は、回収地域を遡ることのできるトレーサビリティを有し、環境配慮と品質の両立を実現しています。さらに、MURON®を加工し、モリト初の生地も開発しました。環境への取り組みをきっかけに、新たな領域への挑戦が始まり、既存事業の発展にも貢献しています。

グループ会社である株式会社マテックスでは、縫製工場が発生するはぎれを活用した混抄紙「ASUKAMI®」を開発。株式会社ワールドとの協業により、ワールドグループの工場に出る裁断ロス生地を混抄した下げ札や名刺、封筒などに活用する取り組みを進めています。

新中期経営計画「ACTION 1000」では、環境への取り組みを全グループ横断型へと進化させます。ミツボシコーポレーションの販路や海外ネットワークを活用し、販売地域や業界の拡大とグローバル展開を目指します。また、久永製作所の技術の活用や新商品開発を進め、商品点数を拡大させていきます。環境配慮型商品を「一つの選択肢」から「業界標準」へと広げ、業界におけるトップランナーとしてのポジション確立を目指します。

大阪・関西万博 社員の言葉で世界へ発信

2025年に開催された大阪・関西万博において、モリトはRideeco®の取り組みを発信しました。廃漁網や縫製工場ではぎれを活用した素材や製品、アート作品を展示し、資源循環の可能性を来場者に体感していただく場を創出しました。会期中は、部署を超えて集まった社員がブースの案内スタッフとして現場に立ち、自らの言葉で説明しながら来場者との対話を重ね、Rideeco®の取り組みを主体的に発信しました。万博という世界に開かれたイベントに出展した経験は、社員にとって大きな誇りとなり、環境への挑戦を次につなげる力となっています。



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、取締役会の下位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p36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。

1 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	・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	・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	・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	・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	・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	・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：1～3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。

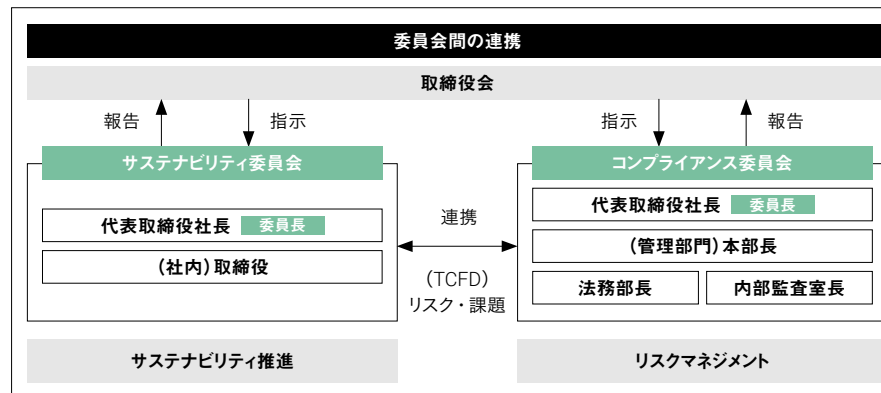
リスク管理

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。

リスクマネジメント体制



指標と目標

当社では、温暖化ガス（GHG）排出量に関して、グループのScope1,2の算定に加え、2024年度は国内子会社のScope3まで算定範囲を広げました。そして2025年度は、国内外を含めたすべて*の子会社を対象にScope3の算定範囲を拡大したことで、グループ全体のScope1,2,3を算出する体制が整いました。今後はこれらの算定データを認識の上、サプライチェーンにおけるGHG排出量削減に取り組んでいきます。

当社としては、政府目標「2050年でのカーボンニュートラル達成」に向けて Scope1,2の削減によるGHG排出実質ゼロ達成を目標に活動していきます。

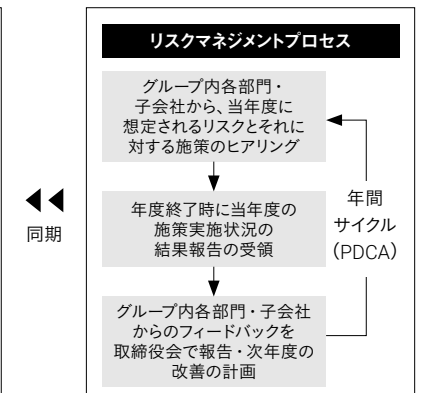
* M&Aによる新規子会社や清算手続き中の会社などを除く。

GHG 排出量	2022	2023	2024	2025	(t-CO ₂) 2025年度 対 2022年度
Scope1*1	2,256	1,783	1,940	1,919	85%
Scope2*2	5,004	3,785	3,543	3,672	73%
Scope1,2 合計	7,260	5,567	5,483	5,591	77%
Scope3*3	186,822	175,594	166,663	174,733	94%

*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）



社会

事業を通じて、人・地域・未来をつなぐ社会貢献

「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。

出前授業

「循環型社会への取り組み」「もったいない」の削減、「地域社会への貢献」というマテリアリティテーマのもと、SDGsについて考える出前授業を実施しています。

授業では、環境への取り組みRideeco®を軸に、海洋汚染問題に対する廃漁網を活用した商品開発や、衣料品生産時に発生する化学繊維のはぎれを再利用した混抄紙「ASUKAMI®」を題材として取り上げ、SDGs目標12「つくる責任、つかう責任」および目標14「海の豊かさを守ろう」について学ぶ機会を提供しています。

2023年の開始以来、小学校・中学校・高等学校等あわせて25校・1,296名の生徒を対象に実施しました。(2026年4月30日現在)



海岸清掃活動

廃漁網を活用した商品開発をきっかけに、兵庫県香美町をはじめとした海岸で、定期的に清掃活動を行っています。「地域社会への貢献」とともに、廃漁網や海ごみを実際に清掃することで、社員が環境問題を自分事として捉える機会にもなっています。

特別授業 阪神・淡路大震災の記憶を次世代へ

2025年には、神戸市の小学校で阪神・淡路大震災をテーマにした特別授業を開催しました。震災当時、神戸に拠点を持ち、被災を経験した社員も多いモリトだからこそ、「地域の記憶と教訓を風化させることなく次世代へ継承したい」という想いを込めて企画した授業です。

当日は元プロ野球選手の田口 壮氏と共に社員が登壇し、体験談を子どもたちへ直接語りました。さらに、オリックス・バファローズの選手が実際に着用したブルーウェーブ復刻モデルのユニフォームパンツをアップサイクルしてお守りに仕立て、子どもたちへ無償でプレゼントしました。この取り組みは、「もったいない」の削減」の具体的な実践としても位置付けています。



社会・地域貢献の取り組みについては、こちらをご覧ください。
https://www.morito.co.jp/sustainability/society/social_initiatives/

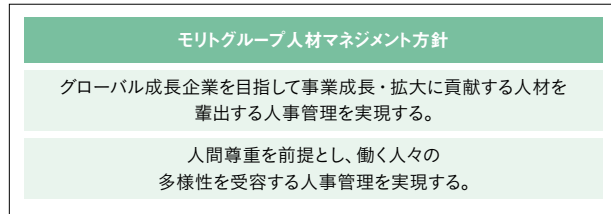


社会

ダイバーシティ

モリトグループ人材マネジメント方針

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、当社グループの目指す姿を可視化しています。



	施策の方向性
a 採用	- 地球規模のあらゆる雇用形態で求める要件に適合する人材を確保 - 当社の価値観・考え方に共感を持てる人材の確保
b 人材育成	「自育自成」が基本 - 高い成果を発揮する能力・意欲を持つ人材に対し、能力開発を提供
c 労務	- コンプライアンスの徹底 - 働きやすい／働きがいのある組織の実現
d 配置・キャリア	- 国籍・人種・宗教などによらず求める役割を果たし、貢献できる人材を適所に配置 - 役割や適性に応じたキャリア形成の機会を提供
e 評価	- 役割貢献の質・度合いや職務の価値に応じた評価の実現 - 公平性・納得感の高い評価の実現
f 処遇	- パフォーマンスに見合った納得性の高い処遇の実現 - コントロールビリティの高い人件費構造の実現

人材育成・キャリア形成

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に、能力開発の機会や制度を積極的に設けています。

▶ 各種研修プログラム

キャリアパスを考える上で大切なアセスメントやスキル向上を目的とする職務・階層別教育プログラム、次世代の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多く提供しています。

▶ CASEC受験支援

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「CASEC」を、年1回受験できる機会を提供しています。

▶ 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。

▶ アルムナイ採用制度

退職後に得た新たな知識や経験を活かし、即戦力として再びモリトグループで活躍できる機会を提供しています。

▶ J-ESOP(株式給付信託制度)

株価および業績向上への勤労意欲や士気を高めるべく、人事課に依拠して自社株式もしくは相当の金銭を信託を通じて交付する制度を導入しています。

働きやすい職場環境づくり

▶ 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一部の部門を対象としたフレックスタイム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なることを目的に、一定の要件を満たす社員は、労働時間の全部または一部について自宅などで勤務することが可能です。

▶ 労働時間の適正化

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・深夜勤務の原則禁止(事前承認制)
- ・直行直帰の推奨
- ・NO残業DAY

▶ 年次有給休暇の取得促進

時間単位の年次有給休暇制度を導入し、フレキシブルに休暇を取得することが可能です。

▶ 積立年休制度

権利消滅する年次有給休暇を最大60日まで積み立て、業務外の傷病による長期療養や断続的な通院・リハビリなどがある場合に取得できます。

育児・介護について

▶ 個別説明会の実施

休業に入る前に、出産に関する制度や受けられる給付金を学び、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。また対象者およびその上司に対してマニュアルを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)

		出産日	復職後		
		出産前	育児休業中	保育園	小学校
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

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。

サステナビリティ委員会では、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や取り組みの検討、目標指標の設定やグループ内の状況調査などを行っています。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運営しています。

ガバナンス

取締役会・委員会の活動状況

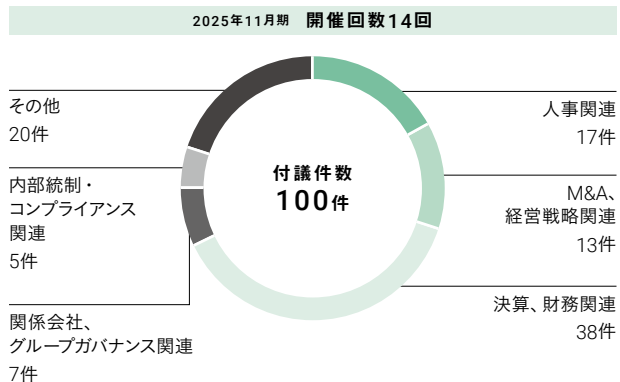
取締役会・委員会の実施状況

取締役会および指名・報酬委員会における、2025年11月期の開催状況および主な審議テーマについて、以下のとおり整理しています。また、2026年1月から2026年2月にかけて、2025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、取締役会および全監査役に対して取締役会の実効性に関するアンケートを実施したうえで、全社外取締役および全社外監査役に対して個別ヒアリングを行い、取締役会の実効性について多角的に評価しました。

取締役会

2025年11月期において、取締役会は14回開催されました。主な審議テーマは以下のとおりです。

取締役会においては、社外役員も含めて活発な発言・議論がなされています。また経営戦略に関する重要な案件については複数回審議をするなどの対策を講じ、取締役会における監督・意思決定の実効性は確保されています。

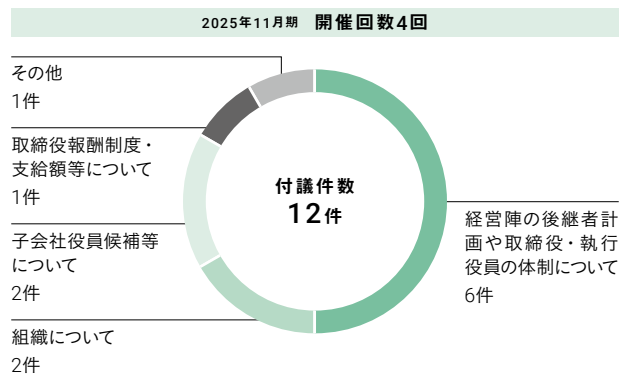


指名・報酬委員会

2025年11月期において、指名・報酬委員会は4回開催されました。主な審議テーマは以下のとおりです。

指名領域として、経営陣の後継者計画や取締役・執行役員の体制、今後の組織の在り方、子会社の役員候補者について、審議しています。また、報酬領域として、取締役報酬の決定方針や報酬額算定方法、取締役の報酬支給総額等について、審議しています。

今後も、客観性・透明性を確保しつつ、経営体制および報酬制度の適切な在り方について継続的に審議していきます。



アンケートとヒアリングによる評価

2026年1月から2026年2月にかけて2025年11月期中に開催された取締役会の実効性について、アンケートと社外役員への個別ヒアリングを実施し、取締役会の実効性について多角的に評価を行いました。結果は、右に示すとおりです。

取締役会へのアンケート

▶ 概要

対象	取締役5名、監査役3名(計8名)
時期	2026年1月
評価	全27項目の設問に対し、5段階評価および自由記述。
調査内容	取締役会の構成、運営・プロセス、情報提供、議論の質、監督・連携機能 など

▶ 評価結果

スコア	4.2(全27項目の平均スコア)
-----	------------------

平均スコアについては、昨年度と同等の水準となりました。相対的に評価の低い項目は事前資料を配付するタイミングであり、今後は、議論内容の検討時間を十分に確保するべく、事務局プロセスの改善を検討していきます。

社外役員への個別ヒアリング

▶ 概要

対象	社外取締役2名、社外監査役2名(計4名)
時期	2026年1月
評価	全14項目の設問に対し、個別ヒアリングを実施。
調査内容	取締役会の運営・議論の質、情報提供の適切性、ガバナンス・監督機能、社外役員の役割・対話機会、役員構成・スキルバランス など

▶ 寄せられた意見

- ・後継者計画や人材育成に関する議論が、指名・報酬委員会ではなされている。
- ・社外取締役のガバナンス機能が効いており、自由闊達な意見が出ている。
- ・社長を含めて、民主的な議論ができています。
- ・取締役間の情報共有の場がさらにあるとよい。

ガバナンス

役員のスキルと報酬

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3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、下記に示すスキル・マトリックスをご参照ください。

役員報酬

当社の取締役の報酬は、企業価値向上に対する意識を高め、長期的な視点を持った取り組みを促進するため、また、目標達成への動機づけを行うため、報酬と業績の関係を明確化し、グローバル標準を意識した報酬構成としています。

取締役の報酬額等は、取締役会において決定された役員報酬制度に基づき、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。

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	森 弘義	石原 真弓 (社外)	松澤 元雄 (社外)	岩田 宣子 (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

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、お客さま、仕入先さま、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ねばなりません。

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きます。

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

モリトグループ人権方針

モリトグループは、多彩なパーツや製品を全世界に供給し、人々の豊かな暮らしにつながる本物のモノづくりを実現し、未来に向けて様々な新たな価値を創造し続けています。モリトグループは新たな価値の創造が、株主さま、従業員、お客さま、お取引先さま、地域社会などのあらゆるステークホルダーの支えにより実現していると考えています。このよう

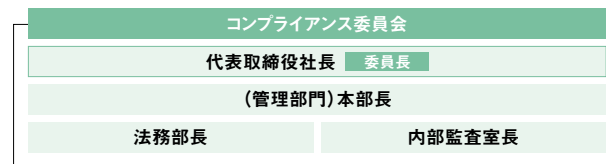
な考えのもと、事業活動において影響を受けるすべての人々の人権を尊重し、その責任を果たすためにモリトグループ人権方針を定め、人権尊重の取り組みを推進します。

詳細はこちらをご覧ください。
モリトグループ人権方針
https://www.morito.co.jp/sustainability/governance/human_rights.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(2025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2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。

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、2025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。先人の教える通り「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
森 弘義

アパレル業界において、シンガポールと香港で17年間の海外駐在を経験してきました。現在はアパレル事業統括室長としてグローバルに事業を統括するとともに、モリトアパレル株式会社の代表取締役社長を兼任しています。多様な国や文化、民族を尊重する姿勢を大切にし、グローバルに人材へ投資することこそが企業価値の源泉であると考えています。人の価値を重んじる商人として独自性を磨き、グローバルニッチトップを目指して挑戦を続けていきます。



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。



取締役(社外)
岩田 宜子

外資系金融機関からキャリアをスタートし、資本市場のダイナミズムに触れてきました。日本企業とのギャップに新たな発見と驚きを感じつつも、外と内から見た日本企業、その両方の視点を行き来しながら、双方を活かした提言を心掛けています。また、資本市場への見せ方についても、モリトの良さを見つめながら、提案していきます。モットーは「清く正しく美しく、そして強く」。モリトグループの皆さまと共に企業価値向上に伴っていききたいです。



監査役(常勤)
市川 清

入社以来43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、現場にある事実に向かって目を向けた監査活動を行ってまいります。



監査役(社外)
松本 光右

弁護士登録から26年、モリトの社外監査役就任から15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



**筋を通し、長期視座から
問い続ける。**

社外取締役
石原 真弓

モリトの強みは、課題や目標に対して全社一丸となって真摯に取り組み、着実に前進する推進力にあります。だからこそ、その方向や目標が本当に正しいのかを、中長期的な視点で見極めたうえで決断していくことが重要です。

直近1年間は、大型M&Aを立て続けに実行しました。いずれも必要な判断であったと評価していますが、その一方で、「なぜ今なのか」「シナジーの先にあるモリトのありたい姿はなにか」「それがモリトの株主・お客さま、社員のシアワセにどう結びつくのか」を明らかにし、多角的に検証していく必要があると感じました。これはM&Aにとどまらず、モリトの事業戦略全体に通じることです。

社外取締役に就任してから、モリトは右肩上がりの成長を続けてきました。しかし今後は、成長さえすれば喜ばれる、という時代ではありません。何をどう実現すればステークホルダーの皆さま、そして社会全体の「満足」と「幸せ」につながるのか。部門を超えてその問いを持ち続ける「余裕」を大切にしてほしいと願っています。廃漁網活用製品やASUKAMI®などの環境への取り組みは、その「余裕」から生まれた素晴らしい事業だと思います。

ガバナンス面では、他社事例の導入等で進化を遂げる一方で、モリトならではの形へ昇華させることが今後のテーマだと認識しています。外部の知見を活かすだけでなく、「今後モリトはこうしていく」という方向性を明確にすることが求められます。

私個人としては、社外取締役の中で最も長くモリトを見てきた立場として、分かるがゆえ、見えるがゆえに同調しすぎてしまわないよう意識しています。また、弁護士としての経験を活かし、「筋」を通しつつも「心」も通わせた発信を続け、議論の質を高めていきます。



**攻めの姿勢を意識し、
持続的な成長を後押しする。**

社外取締役
松澤 元雄

社外取締役として誠実さを大切に、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に基づき、公平・公正を重んじた意見の発信を心掛けています。健全で持続的な成長と中長期的な企業価値の創出を通じて、社会的信頼に添えていけるよう、適切なアドバイスを適時行うことも意識しています。

現時点でのモリトグループの最重要課題は「収益力の向上」です。新中期経営計画「ACTION 1000」では2031年にROE12%水準の達成を目標に掲げており、私も取締役会において利益率向上の観点から積極的に意見の発信を行っています。

一般株主の利益保護に配慮する観点から、取締役会での発言や代表取締役への問題点の指摘は、社外取締役として担うべき重要な責務です。取締役会では社長をはじめとする社内取締役と率直に意見を交わせる環境が整っており、課題への対応を含め活発な議論が行われています。このことから、取締役会の実効性は十分に確保されていると認識しています。直近の取締役会で特に印象深かったのは、昨年度実施されたMs.IDおよびミツボシコーポレーションの2件のM&Aに関する議論です。私は金融機関での経験を活かし、財務・キャッシュフロー上の観点から買収メリットについて質問や意見具申を行いました。

モリトグループは118年の歴史を礎に、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を描いています。今後も、経営層にはM&Aへの積極姿勢を維持しつつ、BtoC事業領域の販売強化にも力を入れていくことを期待します。私もキャッシュフローの有効活用と、資本効率の観点から、中長期的な企業価値の創出に貢献していきます。



**真摯さを土台に、
モリトと共に新しい冒険へ。**

社外取締役
岩田 宜子

就任前より、モリトには「真面目な企業」という印象を抱いていました。取締役会に参加するようになって以降、その印象は一層強まりました。「真面目」という言葉以上に、「真摯」という表現こそがふさわしく、経営トップである一坪社長のリーダーシップにも、それが確かに表れていると感じています。

私はこれまで、コーポレート・ガバナンスや資本市場への向き合い方において、実に多様な企業の姿を見てきました。その経験があるからこそ、モリトの持つ「真摯さ」の価値を強く実感しています。これこそが当社の大きな強みであり、長期的な競争優位を支える源泉であると確信しています。

一方で、もう少し冒険をしてもよいのではないかと考えています。先日、アメリカを訪れる機会がありました。現在アメリカは、政治情勢を読みながらビジネスの舵取りが求められているように思います。しかし現地で目にしたのは、その動向をあえて読みすぎず、自社の成長戦略やビジネスモデルの構築に向けて、大胆に動く経営層でした。日本では、「お上の方針に従う」「他社事例を見てから動く」という傾向が根強く残っています。そのような姿勢が、グローバル競争において後れをとる要因になりかねないと危惧しています。

資本市場・IRの観点でも同じことが言えます。「投資家はこんな話に興味を持たないだろう」と自ら壁を作るのではなく、「こんな面白いことが起きそうだ」という発信を、積極的に行うことが、投資家との実のある対話につながります。私はこれまで、多くの企業の取締役会を見てきたほか、海外企業でも長く勤務してきました。その中で得た経験を活かしながら、取締役会だけでなく、ビジネス・資本市場・組織体制など、様々な実例を紹介するなど、モリトグループの「冒険」を後押しできればと考えます。