

基本的な考え方

住友倉庫グループの事業活動の根底には、「社会公共の利益と人の養成を重視するとともに、信用と確実を旨として目先の投機的利益を追わない」という住友の事業精神が流れています。当社グループは創業以来120年以上にわたり、お客様と社会が求める良質なサービスを提供しながら、物流事業を中心に着実な成長を重ねてまいりました。

近年サプライチェーンのグローバル化が進展し、お客様の物流ニーズも多様化しています。お預かりした大切な商品があるべきところへ適切にお届けし、お客様のビジネスと社会生活を支えることが当社グループの変わらぬ使命です。

2030年までの長期ビジョン“Moving Forward to 2030”の実現に向けて、各事業の基盤の強靱化を図るとともに人材の確保と育成に努め、お客様や取引先、地域社会等、幅広いステークホルダーとの協働により、社会課題の解決に取り組んでいくとしています。

当社グループは、サービスの担い手である従業員等が十分に能力を発揮できる「安全で働きがいのある職場づくり」と持続可能な成長を実現する「公正な事業運営」に努め、更なる「サービス品質と安全性の向上」「環境負荷低減」に取り組む、事業を通じてお客様と社会に貢献してまいります。

住友倉庫グループ企業行動指針

住友倉庫グループは、住友の事業精神に立脚し、長年にわたり培った信用と実績をもとに質の高い物流、不動産、システム開発等のサービスを提供することにより広く社会に貢献します。今後も住友倉庫グループへの信用を確固たるものとし、また、グループ各社が企業としての社会的責任を果たしていくために、グループ各社に所属する者一人ひとりが実践すべき行動指針を制定します。

- 1 法令等の遵守**
国内外の法令及び社内規則等の遵守はもとより、社会規範、企業倫理に基づいた事業活動を遂行する。
- 2 人権・人格の尊重**
住友倉庫グループの事業活動に直接的・間接的に関わる全ての人の人権・人格を尊重し、人種、国籍、信条、性別、年齢、信仰、出身、心身の障害等による差別をしない。
- 3 顧客・取引先との健全な関係の確立**
顧客・取引先とは公正、透明、自由な競争に基づく取引関係を維持する。また、政治・行政との健全かつ正常な関係を保つ。
- 4 社会とのコミュニケーション**
株主・投資家、取引先、地域社会等様々なステークホルダーとのコミュニケーションを図り、積極的かつ公正な情報開示を行う。
- 5 環境の保全**
地球環境の保全に自主的、積極的に取り組む。
- 6 地域社会への貢献**
地域経済・文化の発展が住友倉庫グループの事業活動の基盤であることを認識し、地域社会との良好な関係を維持し、その地域の発展に貢献する。
- 7 職場環境の整備**
従業員の能力を高め、人格、個性を尊重する働き方を実現する。また、健康と安全に配慮した働きやすい職場環境の整備に努める。
- 8 情報の管理**
住友倉庫グループの事業活動において知り得た秘密情報及び個人情報について、第三者に漏れることのないよう適正に管理するとともに、無断で第三者へ開示しない。また、自己や第三者の利益のための不正使用等は一切行わない。
- 9 反社会的勢力との対決**
市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対しては毅然とした態度で立ち向かう。
- 10 国際性を持った事業活動の推進**
海外ではその国の法令を遵守することはもちろんのこと、文化及び慣習を尊重し、現地従業員、取引先等との良好な関係を構築・維持し、事業活動を推進する。

CSR推進体制

CSR委員会

住友倉庫では、企業の社会的責任を果たすと同時に企業価値の向上を図ることを目的として、取締役会による監督のもと、社長を委員長とするCSR委員会を設置し、当社グループにおけるコンプライアンス、リスク管理、財務報告に係る内部統制、情報セキュリティ、人権、労働安全衛生、当社グループが提供するサービス品質改善及び環境保全等に係る諸施策を推進しています。

CSR委員会 構成メンバー

委員長	副委員長	委員
社長	各常務執行役員	総務部長、経理部長、事業推進部長、業務部長、海上業務部長、海外事業部長、関連事業部長、開発事業部長、情報システム部長、監査部長

CSR推進体制

CSR委員会は、委員長、副委員長、委員をもって構成され、当社グループにおけるコンプライアンス、リスク管理、財務報告に係る内部統制、情報セキュリティ、人権、労働安全衛生、当社グループが提供するサービス品質改善及び環境保全等に係る諸施策の調査、体制及び諸規則整備の立案を行っています。実際に取り組む施策については、委員会の指示に基づき、委員会の下に設置した内部統制部会、CSIRT部会(住友倉庫CSIRT)、人権部会、安全・品質部会、環境部会の5つの部会において検討されています。CSR委員会の審議事項は、必要に応じて取締役会の決議を経て実施することとしているほか、活動計画及び結果を定例的に少なくとも年1回の頻度でCSR委員会から取締役会に報告することで、取締役会がCSR委員会の活動を監督する体制を整えています。

またCSR委員会は、法令、会社諸規則、社会規範に反する事実があった場合に迅速かつ的確に対応するため、ヘルプライン(内部通報窓口)を設置しています。通報を受けた場合は、速やかに調査を行い、対応策を決定しています。



マテリアリティ

住友倉庫は1899年(明治32年)7月1日の創業以来、「信用を重んじ」「確実を旨とし」「浮利にはしらず」という住友の事業精神のもと事業を展開してきました。この言葉には、目先の投機的利益を追い求めるあまり社会に反する行動をとって信用の失墜を招くことを戒め、同時に「事業を通して社会に貢献していく」という経営理念が込められています。

そして当社グループの企業理念「物流という万人が必要とする社会インフラを、時代をこえて真摯に下支えするとともに、お客様と社会が求める新たなサービスの創造に努める」及び経営方針に基づき、当社グループが「サステナビリティへの貢献」を実現するためのマテリアリティ(重要課題)を特定しました。この5つの重要課題に対して、達成に向けて取り組むSDGsと主な取組みを整理することで、優先的に取り組む課題を明確化しています。

今後も全てのステークホルダーの要請に応えながら、事業活動を通じてさまざまな社会課題の解決に取り組み、社会の持続可能な発展、価値創造に貢献していきます。

国連グローバル・コンパクトへの署名

当社は、国際連合が提唱する「国連グローバル・コンパクト(以下、UNGC)」に賛同する署名を行い、2024年9月9日付で承認されました。

UNGCは、各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための自発的な取組みです。

UNGCが定める「4分野10原則」は、当社グループのサステナビリティ経営におけるマテリアリティと共通するものであり、当社グループは、これらを実践することで、持続可能な社会の実現を目指してまいります。



ESG	重要課題(マテリアリティ)	関連するSDGs	テーマ	2023年度の主な取組み
E 環境	環境負荷低減		優先 自然災害への対応	AEO認定通関業者であることを活かした国内遠隔地からの通関サービスを拡充 自然災害に対する事業のレジリエンスを強化
			優先 気候変動防止・省エネルギー推進	CSR委員会に環境分野を専門に取り扱う環境部会を新設 省エネ機器の導入拡大や再生可能エネルギー由来の電力導入を推進 ●2023年度温室効果ガス排出量は2018年度比 27% 減少(住友倉庫単体)
			生物多様性の保全	倉庫・不動産施設建設時は法令や規則に基づく環境アセスメントを実施
			土壌・大気汚染防止、水の管理	社用車の電気自動車化の推進。法令による規制を遵守した排水の徹底
			廃棄物とリサイクル	廃ストレッチフィルムを協力会社との取組みによりマテリアルリサイクルし、 再生プラスチック原料化を推進
S 社会	公正な事業運営		公正な取引の遵守	協力会社との取引に関する法令の遵守状況の定期的な確認及び 関連法令に関する研修を実施 ●2023年度下請法研修受講者数: 153 名(住友倉庫単体)
			サプライチェーンマネジメント	サプライヤー管理と協力会社との対話の活性化施策の検討を推進
	安全で働きがいのある 職場づくり		人権の尊重	前年度に策定した「住友倉庫グループ人権に関する方針」に関し、啓蒙活動を実施
			優先 働き方改革の推進	全館消灯(19時又は20時)・時差出勤制度の活用のほか、 組織内での情報の共有化・標準化を推進 ●1か月当たりの労働者の平均法定外残業時間 18 時間(前年度比△2時間;住友倉庫単体)
			優先 安全衛生	会社・労働組合・健康保険組合が連携して取組みを推進 ●労働災害 0 (ゼロ)及び健康診断受診率 99.9% を達成(住友倉庫単体)
	サービスの品質と 安全性の向上		優先 サービスの品質と安全性	CSR委員会下部組織である安全・品質部会の構成員を拡大。管理部門・事業部門が一体 となりサービス品質向上を推進する組織に再編し、活動を活性化
			コミュニティと地域活動	大阪・関西万博の場内貨物取扱指定事業者として、大阪・関西万博の成功に向け、 事業活動を通じた社会貢献活動を推進
G ガバナンス	公正な事業運営		優先 コーポレート・ガバナンス	CSR委員会の活動範囲を当社グループ全体とすることを明確化し、ガバナンス体制を強化
			リスクマネジメント	セキュリティ監査、従業員に対するセキュリティ教育・訓練を継続 従業員向け「標的型攻撃」メール訓練の実施(住友倉庫単体)
			コンプライアンス	取締役、監査役及び常務執行役員を対象としたトップマネジメントセミナーや全従業員を 対象としたコンプライアンス研修を継続実施 ●2023年度コンプライアンス研修受講率 99.1% (住友倉庫単体)

環境方針

住友倉庫グループは、気候変動対策をはじめとする地球環境の保全が事業上の重要課題の一つであるという認識のもと、持続可能な社会の実現に貢献するため、企業活動による環境負荷を軽減するなど環境保全に着実かつ継続的に取り組みます。

- 1 環境に関する法令等を遵守します。
- 2 エネルギー効率の高い省エネ機器の導入や再生可能エネルギーの活用を計画的に推進します。
- 3 環境に配慮した製品の購入および活用に努めます。
- 4 水資源その他の資源の保全・有効活用に努め、廃棄物の削減とリユース・リサイクル活動を推進します。
- 5 環境保全への取組みを推進し継続的な改善を図るため、体制の整備、環境データの取得および環境目標の設定とその定期的な見直しを行います。
- 6 従業者一人ひとりが環境問題に対する意識を高め、環境保全活動に自主的に取り組めるよう本方針の周知徹底と環境教育に努めます。
- 7 本方針は一般に公表します。

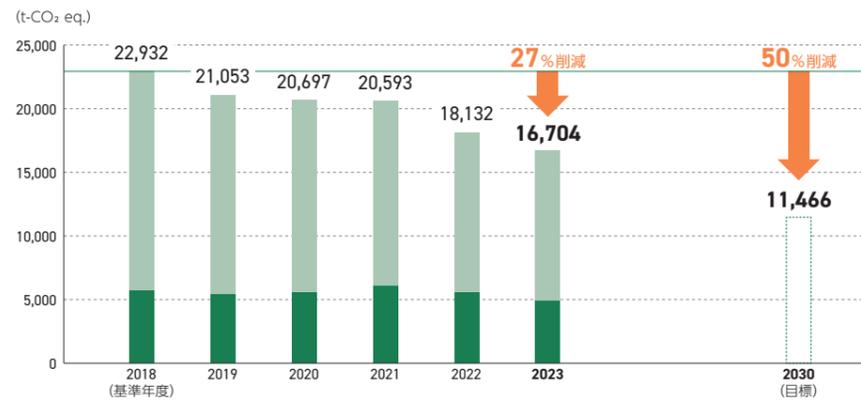
環境目標

<p>2030年度までに当社単体のスコープ1・2において、温室効果ガス排出量を2018年度比で50%削減</p>	<p>目標に向けた取組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> 省エネ機器の導入拡大 <input checked="" type="checkbox"/> 太陽光発電システムの導入拡大 <input checked="" type="checkbox"/> 再生可能エネルギーの活用 <input checked="" type="checkbox"/> 社用車の電気自動車(EV)化及びEV用充電スタンドの設置
--	--

2023年度までの進捗

住友倉庫では、2018年度以降、照明器具のLED化や高効率空調設備への更新などの省エネ投資はもとより、自社倉庫施設に太陽光発電システムの導入や実質再生可能エネルギー由来の電力への切替えなどを実施しています。近年新設した倉庫施設3棟は「CASBEE※1」Aランクを取得、また取得した不動産賃貸施設1棟については「CASBEE」Aランク及び「BELS評価※2」ZEB Oriented認証を取得するなど環境に配慮したグリーンビルディングを使用した事業運営を推進し、中長期的なアプローチで温室効果ガス(以下、GHG)排出削減に取り組んでいます。2023年度の住友倉庫のGHG排出量は16,704t-CO₂と2018年度比27%の削減を達成し、2030年度までに2018年度比で50%削減する目標に向けて取組みを継続していきます。

※1 CASBEE(建築環境総合性能評価システム)：建築物を環境性能で評価し格付けする手法で、2001年に国土交通省の主導のもと開発された評価システム。省エネルギーや環境負荷の少ない資機材の使用といった環境配慮はもとより、室内の快適性や景観への配慮なども含め、建物の品質を総合的に評価する
 ※2 BELS(建築物省エネルギー性能表示制度)評価：建築物の省エネルギー性能の評価及び表示を一般社団法人住宅性能評価表示協会に登録された機関が、公正かつ適確に実施することを目的とした、国土交通省の告示で規定される第三者による評価



気候変動問題に対する取組み

当社グループは、気候変動対策は事業上の重要課題の一つであるという認識のもと、持続可能な社会の実現に貢献するため、企業活動による環境負荷を軽減するなど、環境保全に着実かつ継続的に取り組んでいます。その一環として、当社はTCFDが定める情報開示フレームワークに基づき、気候変動によってもたらされる当社事業へのリスクと機会を分析し、リスクの低減と事業機会の拡大を目指すとともに積極的な情報開示に努めています。

また、近年、社会全体のカーボンニュートラル実現に向けた大きな潮流があるなか、物流業界には、事業を通じたカーボンニュートラル達成に向けた貢献が強く求められています。当社は、2023年3月に策定した第五次中期経営計画において、自社が排出する温室効果ガス(スコープ1・2)を2030年度までに50%削減(2018年度比)することを公表し、具体的な削減目標を掲げGHG削減に取り組むとともに、モーダルシフトやコンテナラウンドユースといった社外とも連携した低炭素物流サービスやグリーンビルディングによる低炭素不動産賃貸サービスの提供を通じて、社会全体のカーボンニュートラルに向けた取組みに貢献していきます。

2023年度の取組み

気候変動問題への取組体制を強化	<ul style="list-style-type: none"> ■ CSR委員会に環境分野を専門に取り扱う環境部会を新設 ■ TCFD提言に沿った気候変動関連の情報開示におけるシナリオ分析の対象範囲を全事業に拡大
省エネ機器の導入拡大	<ul style="list-style-type: none"> ■ 倉庫施設における照明器具のLED化、空調設備の高効率空調機への更新を実施 当社所有倉庫施設における照明器具のLED化率 83% (施設数ベース) ■ コンテナターミナルにおける荷役機器の更新を推進 水素燃料電池換装型及び電動型RTG(タイヤ式門型クレーン)導入を決定
太陽光発電システムの導入拡大	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2023年度に竣工したタイ・レムチャバン地区3期倉庫、遠州トラック・袋井ロジスティクスセットセンターに太陽光発電システムを導入
再生可能エネルギーの活用	<ul style="list-style-type: none"> ■ 大阪地区の倉庫施設において、再生可能エネルギー由来の電力への一部切替えを実施 住友倉庫単体の総電力使用量に対する再生可能エネルギー由来の電力使用率が 13% に向上 (前年度比3ポイント増加)
電気自動車導入の推進	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2030年度までに社用車の電気自動車化を100%まで拡大 (主に営業所間の移動等に使用する乗用車83台が対象、2023年度末時点) 社用車のうち 14% の切替えを完了 ハイブリッド車を含むエコカー率は 36%
グリーンビルディングの取得	<ul style="list-style-type: none"> ■ グリーンローンを活用した環境配慮型施設への投資を推進 環境配慮型オフィスビル「本町ガーデンシティテラス」の共有持分を取得

2024年度の取組み

省エネ機器の導入拡大	<ul style="list-style-type: none"> ■ 倉庫施設における倉庫照明のLED化、空調設備の高効率空調機への更新を継続
太陽光発電システムの導入拡大	<ul style="list-style-type: none"> ■ 住友倉庫九州・箱崎埠頭営業所新倉庫に太陽光発電システムを導入(2025年1月竣工予定)
再生可能エネルギーの活用	<ul style="list-style-type: none"> ■ 東京港で自営するコンテナターミナルにおける再生可能エネルギー由来の電力使用100%化 ■ 賃貸用不動産ビルにおける再生可能エネルギー由来の電力への切替えを一部実施
電気自動車導入の推進	<ul style="list-style-type: none"> ■ 社用車の電気自動車(EV)化推進を継続

TCFD提言への対応

住友倉庫は2022年7月、気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) 提言へ賛同しました。同提言では、気候関連のリスクと機会について、4つの開示推奨項目(ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標)に沿って整理し開示することが推奨されており、これに従い情報開示を行っています。詳細な開示情報は、当社コーポレートサイトに掲載していますので、あわせてご覧ください。

ガバナンス

住友倉庫は、取締役会による監督のもと、社長が委員長を務めるCSR委員会によって、気候変動に関する課題の特定、経営判断、業務執行を行う体制を構築しています。取締役会がCSR委員会から報告を受けることで、気候変動を含む環境保全に関する経営課題への取組みについて、取締役会の監督が適切に図られるよう体制を整え、経営上重要な事項については取締役会にて意思決定を行っています。気候変動に関する課題については、CSR委員会の下部組織である環境部において、環境保全を担当する事業推進部の参画の下、リスクの特定、戦略への反映を行い、課題の解決に向けて全社に展開しています。また、環境関連の課題や取組目標は四半期ごとに進捗を確認するとともに、少なくとも年1回CSR委員会及び取締役会に報告することとしています。 CSR推進体制 ▶ P46

戦略

住友倉庫は、分析の時点を2030年、分析対象を当社の物流事業及び不動産事業並びに遠州トラック株式会社の物流事業とし、シナリオ分析を実施しています。シナリオについては、脱炭素社会の実現を目指す1.5℃未満シナリオと、気候変動対策がされず物理的リスクが顕在化する4℃シナリオの2つのシナリオで2030年を考察しています。分析結果の詳細は次ページの表にてご覧いただけます。

社会変化と 対応策の検討結果・ 1.5℃未満シナリオ	脱炭素社会への移行が進む1.5℃未満シナリオでは、GHG排出への課税や規制の強化、エネルギーコストの急増などの移行リスクの影響が大きく、財務影響として、GHG排出コストの増加や光熱費の増加、建築資材価格の上昇に伴う建築コストの増加などが考えられます。定量化が可能な項目について財務インパクトを算出した結果、GHG排出コストの増加による影響が大きく、遠州トラックではその傾向が顕著であることが分かりました。 対応策として想定されるのは、省エネの推進をはじめ、太陽光発電装置の新設や不動産事業においては環境認証等の取得を進めることでコスト削減をすることなどです。また遠州トラックでは、上記の取組みに加えて、低燃費車両の導入やエコドライブの推進に取り組むことが考えられます。
---	---

リスク管理

住友倉庫では、定期的に行う社内外調査結果を基に、CSR委員会の環境部が気候関連のリスクの特定・評価を実施し、特定・評価されたリスクを全社で共有することを通じて、戦略に反映させています。組織全体のリスク管理は、CSR委員会の下部組織である内部統制部会が、当社グループ全体のリスクマネジメントを行っています。当社では、気候変動に関する施策の検討を行う環境部会とリスク管理に関する施策を検討している内部統制部会の連携体制をCSR委員会を通じて構築することで、全社におけるリスクマネジメント体制と気候変動に関するリスクマネジメント体制を統合しています。

内部統制部会はCSR委員会に対して、リスク管理上重要な事項についてはその都度、環境関連の法規制遵守状況については少なくとも年1回の報告を行っています。

指標と目標

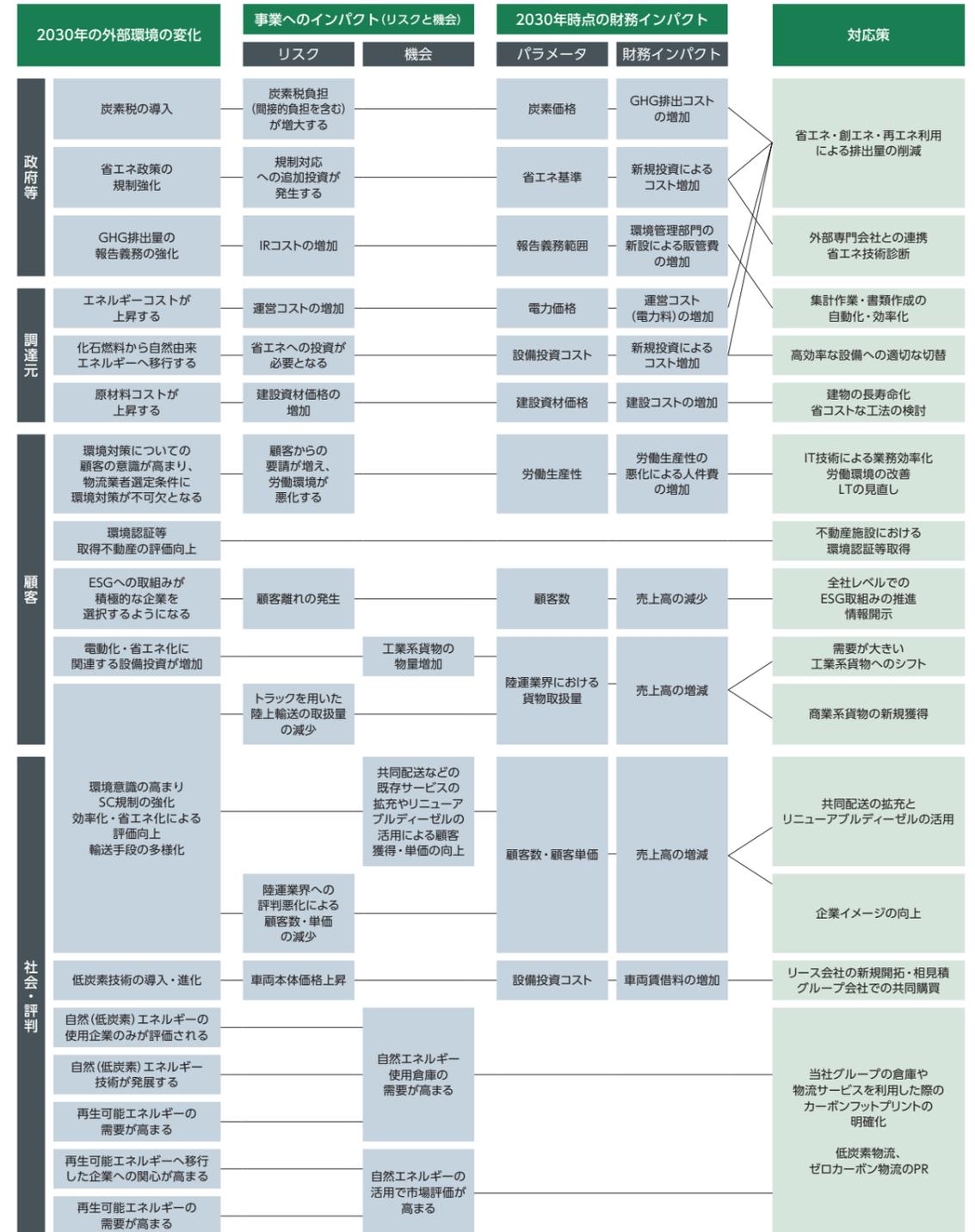
気候関連の戦略とリスク管理に即して用いる指標に温室効果ガス排出量を採用し、2030年度までに当社単体の温室効果ガス排出量(スコープ1・2)を2018年度比で50%削減することを目標とし、その達成に向けた取組みを進めています。具体的な取組みとして、第五次中期経営計画(2023年度~2025年度)では、省エネ機器・太陽光発電システムの導入拡大、再生可能エネルギーの活用及び社用車の電気自動車(EV)化等を推進し、目標達成を目指します。

指標	温室効果ガス排出量
具体的な目標	2030年度までに当社単体のスコープ1・2において、温室効果ガス排出量を2018年度比で50%削減
対象範囲	株式会社住友倉庫
2024年3月期の実績	27%削減 (進捗率54%)

シナリオ分析 1.5℃未満シナリオ

2050年までに温室効果ガス排出ネットゼロを目指す等、世界の平均気温上昇を産業革命以前に比べて1.5℃未満に抑制するため、2℃シナリオ以上に各国における政策・規制が強化されるとともに、社会における環境や気候変動への意識も現状に比べて大きく高まると想定したシナリオに基づき、分析を行っています。

主な参照シナリオ ・ IEA World Energy Outlook 2021. Sustainable Development Scenario / Net Zero Emissions by 2050 Scenario
 ・ IPCC SSP1-1.9



4℃シナリオ分析の詳細はウェブサイトをご参照ください ▶ <https://www.sumitomo-soko.co.jp/sustainability/activity/environment/tcfd.html>

労働安全衛生への取組み

労働安全衛生方針

住友倉庫グループは、労働安全衛生に関する法令、協定を順守することに加え、心身ともに健康で働きがいを実感できる、安全で働きやすい職場環境の整備に努め、住友倉庫グループ従業員及び協力会社を含む住友倉庫グループの事業所で働く関係者の安全を確保し、労働災害の撲滅に取り組んでまいります。

労働安全衛生に係る目標と取組み

[1] 労働安全衛生への取組み

「安全は全ての基本である」という考えのもと、従業員及び協力会社を含む当社事業所で働く関係者が一体となって、様々な活動を展開しています。

2023年度は、他社及び当社のヒヤリハット事例及び事故事例について、問題点及び再発防止策を安全会議等で共有するとともに、同様の事故の発生防止に向け作業員への指導及び周知を行い、その結果、労働災害発生件数0件を達成しました。

2024年度も引き続き労働環境の安全性・快適性の向上を図ってまいります。

[1] 過去4年度における労働災害の発生状況

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
事故発生件数	6(9)	2(5)	1(3)	0(5)
休業を伴わない負傷者数	4(4)	1(1)	1(1)	0(2)
休業4日未満の負傷者数	1(1)	1(1)	0(0)	0(0)
休業4日以上を負傷者数	1(4)	0(3)	0(2)	0(3)
死亡者数	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)

※上表は、住友倉庫が労働災害として労働基準監督署に報告した事故の件数及び死亡・負傷者数(通勤災害は除く)を示す。各年度3月末時点
 ※()内の数値は、住友倉庫施設作業現場(倉庫部門、港運部門、航空貨物部門)における協力会社作業員等に係る労働災害の件数及び死亡・負傷者数を加えたもの

[2] うち過去4年度における重大な労働災害の発生状況

2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
0(0)	0(0)	0(0)	0(0)

※左表[1]のうち、死亡、負傷又は疾病により障害等級1〜7級に該当した労働者数
 ※()内の数値は、住友倉庫施設作業現場(倉庫部門、港運部門、航空貨物部門)における協力会社作業員等に係る死亡、負傷又は疾病により障害等級1〜7級に該当した労働者数を加えたもの

[2] 健康増進への取組み

従業員が心身ともに健康でいきいきと働ける会社を目指し、従業員の健康増進を重要な経営課題の一つとして位置づけています。
 2023年度は労働時間適正化の推進として、時間外労働削減に向けた労使協議会を実施するなど対策を講じ、従業員の残業時間は減少しました。また、従業員の健康課題の把握と必要な対策の推進として、定期健康診断100%受診を目標に未受診者対策に取り組むとともに、有所見者に対しては再検査の勧奨を行うなどフォローアップにも努めました。

2024年度も引き続き会社・労働組合・健康保険組合が協議・連携して従業員の健康づくりを推進してまいります。

[1] 定期健康診断受診状況

2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
98.4%	96.4%	99.2%	99.9%

※住友倉庫従業員(海外勤務者を除く)の実施状況。各年度3月末時点

[2] ストレスチェック受検状況

2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
89.4%	88.4%	88.1%	86.8%

※住友倉庫従業員(他社への出向者を除く)の実施状況。各年度3月末時点

人材マネジメント

基本的な考え方

女性活躍のための施策及びダイバーシティを推進するほか、教育・研修プログラムの拡充(DX研修の実施を含む)等により従業員一人ひとりの成長の実現を促し、当社グループの持続的な成長につなげていきます。

多様な人材の確保

長期ビジョン“Moving Forward to 2030”において当社グループが果たすべきミッションとして「ヒトをつなぐ」を定めており、貴重な経営資源である人材の育成を更に強化することとしています。

2023年度は従来実施してきた、全従業員を対象とした複数回の階層別研修、グローバル人材の育成を目的とした若年総合職の海外派遣研修、女性総合職の中長期的なキャリア形成を支援するための女性総合職活躍支援セミナー「TSUNAGU(つなぐ)プロジェクト」、特定のスキル醸成を目的とした語学研修及び経理研修などを実施し、従業員の能力向上に努めました。また多様なバックグラウンドを有する中途採用者の拡充にも力を入れるとともに社内において積極的な障害者の活用を呼びかけた結果、中途採用者数、障害者雇用数ともに伸長しました。

2024年度は更に従業員のスキルが高まるように個々の研修内容を改善するとともに、引き続き中途採用や障害者雇用に力を入れ多様な人材の確保に努めていきます。

風通しのよい社風の醸成

従業員のモチベーションを向上させ、働きがいのある職場環境を整備するためには、従業員が自由闊達に意見交換を行えるような風通しのよさが重要であると考えています。

そのため当社では従業員との対話を重視し、従業員と上司、従業員と人事担当者の個別面談、従業員意識調査及び労使協議を通じて、従業員の意見を汲み取り、働きがいを高める施策づくりを進めています。

また、課所長を対象に部下の健康を預かる立場として必要なスキルとなるメンタルヘルスマネジメント研修や、全従業員を対象としたハラスメントのない職場環境づくりのための研修を実施しています。



TSUNAGU(つなぐ)プロジェクト

働き方改革の推進

これまで全館消灯の取組みや時差出勤制度の活用を進めるなど、労働時間の適正化を促し、従業員のワークライフバランスの充実を図ってきましたが、上記に加え、2023年度は年次有給休暇の計画的付与制度を活用し、年次有給休暇取得率向上に取り組ましました。また育児休業等についても支援プログラムを策定し、その取得につき個別周知と意向確認を徹底するとともに、復職後の不安を取り除くための面談を実施し、その取得促進を図りました。その結果、有給休暇取得率及び育児休業等取得率ともに向上しました。

有給休暇取得率の向上

2022年度	2023年度
63%	70%

育児休業等取得率の向上

2022年度	2023年度
女性:100% 男性:38.5%	女性:100% 男性:50%

TOPIC 倉庫・物流6社によるD&I推進の取組み「女性社員座談会」を開催

2024年2月26日、当社及び倉庫・物流5社の主催により、「女性社員座談会」を開催しました。この座談会は、参加各社共通の課題の一つである「ダイバーシティ&インクルージョン推進」の取組みとして、同業他社との交流・情報交換を通じてこれからの働き方をイメージしてもらう機会を設けたものです。「女性社員座談会」には18名(各社3名)が参加しました。当社は、今後も様々な活動・施策を通じて、多様な人材がお互いを尊重し、一人ひとりがいきいきと働ける環境をつくり、社会に貢献できる企業を目指してまいります。



人的資本 役員メッセージ



自由闊達な意見交換により、
従業員の知的好奇心を刺激し、
活力のある会社を実現します

取締役常務執行役員 **星野 公彦**

当社は長年築き上げてきた現場力、また、国内外のネットワークを活かして、お客様にきめ細やかなサービスを提供することを強みとしています。それを支える最も重要なファクターは人材です。当社は2020年に10年後の2030年を見据えた長期ビジョン“Moving Forward to 2030”を策定し、そのなかで「ヒトをつなぐ」をミッションの一つに掲げ、人材育成を更に強化し、また、柔軟で多様な働き方を導入し、ヒトを惹きつける会社であり続けることを目標としています。

現在、人材育成の観点から、各従業員の資格やこれまでの職場で獲得してきたスキルを「見える化」し、適材適所の人員配置の強化につなげるほか、従業員の今後のキャリア形成の一助にするという取組みを始めています。スキルを明確にすることで、自分の得意分野を更に深掘りする、あるいは活躍の場を新しい分野に広げるといったことを意識し、自らの成長が会社の成長に貢献していると実感できる機会を増やせるようにしていきたい、そのために必要な研修等も充実させたいと考えています。

また、今日の変化の激しい時代には従来のやり方を継続するだけでなく、例えばDXなど新しい考え方を取り入れ、

事業を常に革新していく必要があります。このため、当社は自由な発想で自ら考え、行動し、使命感をもって業務に取り組むことができる人材を積極的に採用し、さらに各事業がグローバル化、高度化、専門化している状況に対応するため、多様なバックグラウンドを持つ知識、経験が豊富な人材のキャリア採用を増やしています。

従業員と接していると、皆「会社を良くしていこう」という意識をもって仕事に取り組んでいると感じます。ライフスタイルが多様化するなか、お互いの理解を深め、更に風通しのよい社風を醸成するため、従業員と上司、また、人事担当者との面談の機会を増やし、従業員のエンゲージメント向上のための取組みも進めています。豊かな人生を送るためには「ライフ」はもちろん、「ワーク」の充実も欠かせません。与えられた問題を解くだけでなく、部門の枠を超えて自由闊達にものを言い合い、仕事に対する知的好奇心を刺激し合いながら「こうしたい」という意見が積極的に出てくるような組織になれば、仕事そのものを楽しむことができ、それがイノベーションを引き起こし、当社の成長、更には社会の発展に寄与していくものと考えています。そのような活力のある会社を従業員の皆さんと実現していきたいと思えます。

2025年大阪・関西万博への貢献

大阪は当社創業の地であり、当社はこれまで物流、不動産の両事業を通じて地域社会に貢献してきました。その大阪で開催される2025年日本国際博覧会「大阪・関西万博」の開催に際し、当社は、同じく大阪で創業し120年以上にわたり物流事業を営むマグチグループ株式会社と共同企業体を構成しました。この共同企業体は、公益社団法人2025年日本国際博覧会協会から推奨物流事業者及び場内貨物取扱指定事業者に選定され、同博覧会関連貨物を会場内外で一貫して取り扱うことで、博覧会の成功に貢献することを目指しています。当社では2022年に専属部署を立ち上げ、2025年4月の博覧会開幕に向け業務を推進しています。また、会期中に円滑な運営が実現できるよう準備を進めるなど、閉幕後の作業が完了するまで、物流面から博覧会を支えてまいります。



人権

住友倉庫グループ人権に関する方針を2023年3月30日に策定しました。

住友倉庫グループ人権に関する方針	
適用範囲	従業員及び契約社員を含む当社グループの全役職員
差別の禁止	当社グループの事業活動のあらゆる場面において、基本的な人権を尊重し差別を行いません。
ハラスメント行為の禁止	あらゆるハラスメント行為の撲滅に取り組みます。
適用法令の遵守	国際的に認められた人権に関する規範と、事業活動を行う国や地域の法令に齟齬がある場合には、国際的に認められた人権を可能な限り最大限尊重します。
人権デュー・ディリジェンス	当社グループの事業活動から生じる人権に対する負の影響を特定するなど、その防止又は軽減等に努め、人権に対する負の影響を引き起こし、助長し又は直接関連したことが明らかになった場合には適切な措置を講じるよう努めます。
ステークホルダーに対する取組み	当社グループの事業活動により影響を受けるステークホルダーとコミュニケーションを図り、信頼関係の構築に努めるとともに、当社グループの事業に関連する協力会社等の関係者に対し、本方針への賛同及び協力を働きかけます。
情報開示	ホームページ等を通じて一連の取組みを公開します。

2023年度の取組み
本方針を当社及び国内グループ会社の従業員に配付しました。また、社内報や階層別研修で説明するなどして周知を図りました。
ハラスメントの防止に関する研修を、管理職に留めず非管理職や事務応援者にまで広げて実施しました。
2023年11月1日にCSR委員会の再編を行い、人権に関する取組みをさらに推進するため、人権部会を新設しました。

2024年度の実施施策
人権に関する研修をeラーニング形式で実施します(当社及び国内グループ会社)。また、当社で人権侵害リスクに関するアンケート調査を実施します。
当社グループにおける人権侵害リスクを特定・評価します。また、委託先及びサプライヤーに対して当社の人権に関する取組みを説明します。



社外取締役
河井 英明

社外取締役
山口 修司

社外取締役
伊賀 真理

求められる責務に応え、 長期的な企業価値の最大化に向けて力を尽くします

それぞれの経歴・専門領域について

山口 私は、弁護士として、特に海事関係、陸上運送、航空運送や国際複合運送などの分野を専門にしております。2014年からは法務省法制審議会の商法（運送・海商関係）部会の委員を務め、商法の運送及び海商の部分の改正にも携わりました。そうした経歴を活かして、住友倉庫では、法律家の視点から意見、アドバイスをすることが私の役割であると自認しています。また、海商法にかかわる

弁護士として活動していることから、海外拠点での困りごとについても、世界各国で活躍している弁護士に連絡を取ってスピーディーに対応することが可能です。当然ながら、幅広くコンプライアンスに関する知見も活かせると考えています。

河井 私は、エレクトロニクスメーカーで国内及び海外における事業管理などの実務を経験したのち、CFOとして会社全体を見る立場にありました。現在経営を任せ

ている鉄道会社では、民営化し自主自立の経営体制を構築するという、株式会社の基礎作りにも携わってきました。経理、財務、監査、内部統制などの経営管理の専門的知見、さらに投資家対応など、これまでの事業会社での経験をもとに、住友倉庫グループの持続的な発展と企業価値の最大化に貢献できるよう、その実践に努めています。

伊賀 私は16年間に在籍していた会社でマーケティング、PR、新規事業開発を担当しました。また、関連会社に出向し、社長職を経験しております。その後、広報、人材育成、組織活性化などをアドバイスする会社を創業しました。さらに、地方自治体で、広報の責任者を務めました。住友倉庫ではこれまでの経験を活かすとともに、唯一の女性役員として、女性活躍推進についてのサポートもできればと考えています。

経営の監督機能に関し 重視している点について

山口 主に取締役会における議題に対して法律家の観点も踏まえてアドバイス、質問していますが、質問に対する回答に対してはさらに深い質問をするよう心がけています。特に中期経営計画や人権に関する施策など大きなテーマについてはかなり細かいところまで精査して意見を述べてきました。

河井 上場会社は、健全・公正・公明で透明性の高い経営を行っていることを大前提に、社会のヒト、モノ、カネ、時間など全てのリソースを使って、最大限のアウトプットを生み出す効率的な事業運営をすることが使命であると考えています。この考えのもと、PLを重視した旧来型の経営管理に加え、資本収益性と将来キャッシュ・フローを重視した経営を支援してきました。また昨今注目が集まっています人的資本投資についても、その本質である「より良い事業活動を行う能力をいかに開発するか」という観点から事業運営のあり方や組織能力の開発に注目しています。

伊賀 私は経験、専門分野を活かすことはもとより、さまざまな施策やテーマについてまっさらな気持ちで、「なぜ、どうして」という疑問を持つことを大切にしてい

ます。大きな組織や伝統ある組織であればあるほど、自分たちの常識や価値観が正しいと思いがちです。一歩離れた立場から、住友倉庫グループに新しい価値観、視点を提示できればよいと思っています。

取締役会での議論のあり方について

山口 議論を深掘りするにはさまざまな情報に触れることが欠かせません。支店や営業所といった物流現場を訪問する機会を捉えて従業員の皆さんとできるだけ話すようにしているほか、私からお願いをして社長と社外取締役が懇談する機会を設けてもらいました。社長の考えをフランクに聞ける貴重な場で、幅広いテーマについてじっくりと話をすることができます。その他にも社外取締役同士の意見交換の場を作っているほか、会計監査人から監査役への監査報告会にも社外取締役が同席できるようにし、広く総合的な面から会社全体を見られるようにしています。

河井 取締役会では、適切な経営状態であることを常に意識しつつ、経営戦略や事業運営において、攻めのガバナンスや投資家との建設的な対話につながるような視点を重視しています。指名・報酬委員会では、経営陣の報酬、取締役候補者の妥当性などについて議論し、適切であることを確認できました。取締役の選任については、中長期的観点で選抜された方が候補者に選ばれており妥当であると考えています。

伊賀 中長期的な経営課題については、二つの点を意識しています。一つはDX化をいかに進めていくかであり、もう一つは、人材確保と人材育成をどのように実行していくかです。DXによる業務変革を進め効率性を追求する一方で、人にしかできない仕事にどう人材を充てていくかが大切です。そういった意味でも、女性社員の育成や活躍にも注視しています。取締役会で述べた意見については真摯に受け止めてくださり、活発な議論がなされています。また、山口さんが触れられたように、社長との懇談の場では、会社が成長するために不足している経営資源は何かなど長期的な視点と幅広い視座に立って意見交換をしています。

コーポレートガバナンスの現状と課題について

伊賀 取締役会における議題内容は、すでに社内で十分に検討、吟味されていると感じます。また、私たち社外取締役が知らなかった背景や経緯についても丁寧に説明して下さるので非常に理解しやすいです。一方で、粗削りであっても新しいチャレンジに向けたテーマがもっと挙がってきてよいのではと感じています。新たな施策に取り組むには懸念や不安が伴うものですが、「自分たちも迷っているのですがどうですか」というレベルの案件についてもおそれずに提案してほしいと思っています。



河井 経営管理面においては、様々な工夫や仕組みが高度に実践されており、相当のレベルだと感じています。単体ベースでは、毎月の取締役会でBS、キャッシュ・フロー、PLそれぞれの実績が計画比、前年実績対比で示され、限界利益などを基軸にきめ細かい分析がなされています。連結ベースでは、四半期ごとに細かい収支単位のところまで事業計画対比分析がなされ、高度なレベルでの経営状況の見える化が行われており、課題への迅速な対応につながっています。一方で、子会社管理には改善の余地があると感じています。より良いガバナンスにしているためには会社ごとの経営課題やめざす姿への経営改善方針とアクションプランをより一層明確にすることが重要です。

山口 住友倉庫グループは、伝統ある会社であり事業の性質からも、保守的な面が強い傾向があります。その特性はこれまで良い方向へ動いてきましたが、今後大きな社会変動が予想されるなかでは新しい取り組みも求められます。そうした点でいえば、現在倉庫で進めている新た

なマテハン機器の導入などは、新しいことに挑んでいこうとする精神の現れであって素晴らしいと感じています。

取締役会の実効性について



山口 それぞれの議題についてかなり詳しくバックグラウンドを含めて説明をしていただき、また、長期にわたるものあるいは重要案件については、事前に担当の方から説明をいただきました。私からはその段階で疑問に思ったことを述べるほか、取締役会で質問しますということ事前に申し上げ、より実効性のある議論ができるようにしています。私は運送、海上、倉庫の分野について法律家として専門的に扱ってきたので専門用語や事業慣行については明確に把握できるのですが、新任の取締役にっては、専門知識を前提に議論が進んでいくと戸惑われることがあると思います。伊賀さんが取締役に就任された際に「業務用語解説」という辞典のような冊子ができあがり、配付されました。これによって社外取締役、社外監査役の経営に対する理解が、より深まったのではないのでしょうか。実効性を高めるための皆さんの工夫が目に見えて伝わってきます。

伊賀 私が取締役に就任したのをきっかけに、説明もより丁寧になったようで、他の取締役、監査役の方からも感謝の言葉をいただきました。些細なことかもしれませんが、非常に重要なことだと思います。

河井 取締役会は開催頻度・内容ともに十分で、厳格かつ適切に運営されていると感じます。議案は適切なタイミングで付議され、説明内容もわかりやすく、その結果十分な審議がなされています。当社は、長年の努力で優れた経営管理機能が確立していますが、将来の不透明さ

が増しているなかで、私は「経営の安定性」と「積極的な成長戦略の実行」の両立を意識して意見を述べるよう努めています。企業はある程度の事業規模になってくると、その状態を守ろうという意識が強くなりがちです。何事も完成した時点から陳腐化が始まるわけで常に進化し続ける必要があります。また、長年同じ仲間と仕事をしているとどうしても同質化してしまい、枠を超えた発想ができなくなる恐れがあります。事業のリスクなどに細心の注意を払いつつ、グループ全体の連結企業価値最大化に向けて様々な観点から発言することが社外取締役の使命、役割だと認識しています。進化を続けるうえで、社外取締役の責任は年々重くなってきていると感じます。

新経営体制への期待について



伊賀 永田社長は、より積極的な企業への脱皮を掲げられ、そのために明るく楽しく仕事に取り組むこと、風通しの良い職場を醸成することの重要性を説いておられます。それを受け、取締役会こそが自由闊達な議論の場であることが求められていると考えます。また、取締役に就任直後、十数名の女性社員と面談をいたしました。優秀な方ばかりでしたが、積極的に前に出ることに迷いやためらいがあるように感じました。私にできることはないかと考え、人事部門の皆さんと相談し、「TSUNAGUプロジェクト」という女性社員向けのセミナーを始めました。これは、「女性社員同士が、世代や部署を超え、つながりを持ち、住友倉庫の未来をつなぐ場であってほしい」との思いを込めたプロジェクトです。経営幹部との対話のほか、女性社員が自らの経験を語り共有してもらう場を設け、2024年5月で3回目を迎えました。今後も、女性社員に限らず、全ての人が活躍し、輝ける機会を作るためのお手伝いをしたいと考えています。

山口 今般社長が交代したほか、2018年から1名減員となっていた業務執行取締役の人数が元に戻りました。先行きが不透明な時代にあつて相応の体制が必要と感じていただけないことだと思っています。永田新社長に対しては、経営に関する考え、方針を聞き、どのような収益構造を構築していくのかお話を聞きながら意見をしていきたいと考えています。そして、新体制による経営に大いに期待しています。また、海外案件については私の知見やネットワークが役に立つのではないかと考えています。河井さんからお話があったように社外取締役への期待、責務が大きくなりつつあります。社外取締役がどのように実効性を発揮しているかといった情報についても開示対象となり投資判断の材料になっているということで、気持ちが引き締まる思いです。2021年度末は1万4千名であった株主数は、2023年度末には5万1千名と、大きく増えています。それだけ住友倉庫に興味を持つ株主の方が増えていることを意味します。そうした方々の負託を受け、会社の成長とリターンをお届けするために我々は何をすべきかを考えながら職責を果たしたいと考えています。

河井 企業成長において内なる変革は常に必要ですが、経営体制変更のタイミングは特にそのトリガーとなり得ます。当社には長い年数をかけて培った良い伝統・企業文化がありますが、より良い伝統や組織風土は守るものではなく創り続けるものだと考えています。新経営陣には、全社員が常に変革に挑戦し続けるよう主導し、新しい伝統・企業文化の創出に果敢に取り組んでいただきたいと思っています。社外取締役としては、日常の事業活動に関しては、現業に精通している経営陣を中心にした全社員の仕事の仕方を最大限尊重すべきで、社外取締役として関与すべき事案や潜在的で本質的な経営課題を中心に意見を述べるべきという考えです。経営環境は常に変化をするため、社外を意識しつつ、視野を広く持って、具体的な事業戦略や戦術を変革し続けることが大切です。伝統を守ることと変革を起こすことは一見矛盾しますが、これを両立させるのが経営であり、それがより良い伝統を創り続けることにつながります。それを社外取締役として、後押しし続けたいと思います。

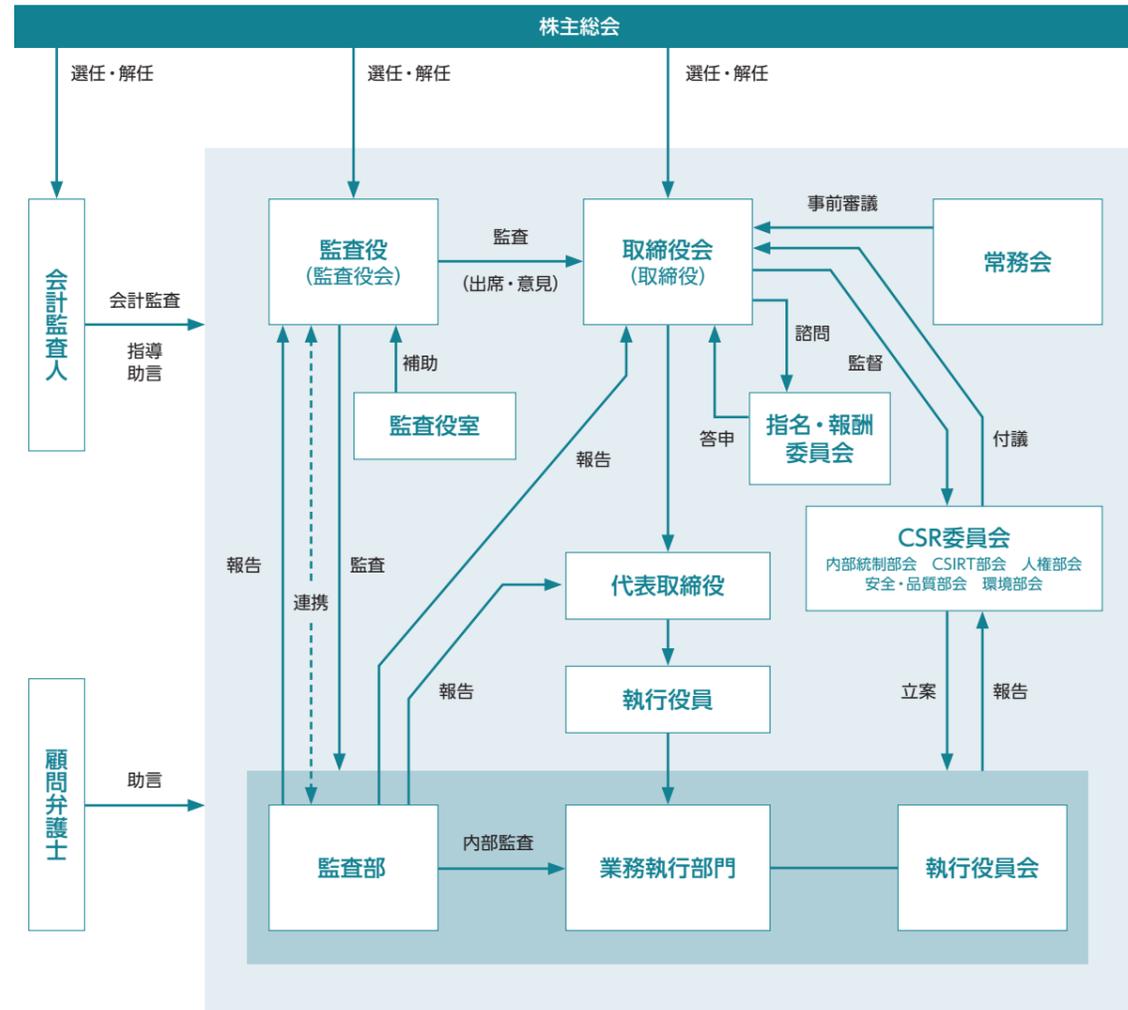
■ コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、株主の権利の尊重、平等性の確保、株主以外のステークホルダー（お客様、取引先、債権者、地域社会及び従業員等）との適切な協働、適切な情報開示及び株主との建設的な対話、取締役会の役割・責務の適切な遂行、業務執行に対する実効性の高い監督の実施を重視し、コーポレート・ガバナンスの一層の強化・充実に取り組んでいます。

■ コーポレート・ガバナンス体制

当社は、監査役制度を採用しており、経営管理組織として取締役会、監査役会、常務会及び執行役員会があります。また、取締役及び監査役の指名及び報酬等の決定手続の客観性・透明性を高めるため、取締役会の任意の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しています。これらの経営管理組織の決定に基づく業務執行は、取締役会決議に基づき役割を分担する執行役員等が、社内規則に定められた執行手続きに基づいて効率的に実施しています。

コーポレート・ガバナンス体制図



■ 取締役会

取締役会は、重要な業務執行に関する意思決定を行うとともに、各取締役の職務執行状況を監督しています。迅速かつ機動的な意思決定を行うことを目的に、執行役員制度の導入により少人数の取締役で構成しています。取締役会は、会長が議長を務め、原則として月1回開催しています。

取締役会の構成

当社は、経営監督機能及びコーポレート・ガバナンスの更なる強化を図るため、2022年6月開催の定時株主総会決議により社外取締役1名(女性取締役)を増員し、2023年度において全取締役7名に対して3名の社外取締役を選任しています。

社外取締役の割合

2014年度	2023年度
14% [1名/7名]	43% [3名/7名]

女性取締役の割合

2014年度	2023年度
0% [0名/7名]	14% [1名/7名]

■ 監査役会

監査役会は、監査の方針、計画、方法、その他監査役の職務執行に関する事項について定めるとともに、監査に関する重要な事項について報告を受け、協議・決議を行っています。

構成員

	2023年度
社外監査役	3名
常勤監査役	2名

■ 指名・報酬委員会

指名・報酬委員会は、取締役会からの諮問に応じて、取締役及び監査役の指名及び報酬等に関する事項について審議し、その結果を取締役に答申します。

構成員 (2023年度) 社長1名及び社外取締役3名の計4名であり、委員の過半数が社外取締役

■ 社外役員

当社は、取締役会の意思決定及び取締役の職務執行に関する経営監督機能の更なる強化を図るため、独立性を有する社外取締役を複数名選任するとともに、監査役の一層の機能強化を図るため、独立性を有する社外監査役を選任しています。

当社は、社外役員として社外取締役3名、社外監査役3名を選任しています。社外役員の選任にあたっては、会社法等が定める社外性や独立性に関する基準を充たしていることに加え、当社の経営監督又は監査を行うために必要となる深い見識と専門的知識を有していることを条件としています。

社外役員に対しては、取締役会で付議される資料等の事前配付を行うなど、議論の活性化を図っています。また取締役会とは別に当社グループの経営全般に関する率直な意見交換を行うため、「社長と社外役員による意見交換会」を毎年開催しています。

全役員に占める社外役員の割合

2014年度	2023年度
33% [4名/12名]	50% [6名/12名]

■ 常務会

常務会は、意思決定の一層の効率化に向けて、取締役会において付議される議案の事前の検討を行うとともに、その他経営上の重要事項の審議を行います。原則として月2回開催します。

構成員 常務執行役員以上で構成

■ 執行役員会

執行役員会は、取締役会において付議される重要事項の共有及び業務執行に関する重要な事項についての意見交換等を行います。原則として月1回開催します。

構成員 執行役員のほか、執行役員に就かない部長、室長及び支店長、常勤監査役で構成

■ 取締役及び監査役のスキル・マトリックス

当社は、取締役会が経営方針をはじめとする業務執行に関わる重要な意思決定を迅速に行い、取締役による職務執行に対する監督責任を果たすとともに、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、当社業務に精通した「社内取締役」と豊富な経験・見識を有する「社外取締役」を選任することとしています。また、独立社外取締役を複数名選任することにより、取締役会における活発な議論を通じた監督体制を一層強化しています。

当社の事業内容・規模等を勘案のうえ、取締役会メンバーの員数の適正化を図るとともに、知識・経験・専門性・多様性等のバランスを勘案した人員構成とすることとしています。

上記方針を踏まえ、2024年7月現在の取締役会の構成員は、社内取締役5名・社外取締役3名であり、当社にとって適正であると判断しています。取締役の選任候補者については、取締役会の任意の諮問機関である指名・報酬委員会が候補者の原案を審議し、その結果を取締役に答申した後、取締役会が最終的に決定することとしています。

各取締役及び各監査役の専門性・経験を一覧化したスキル・マトリックスは、以下のとおりです。

2024年7月時点

氏名	当社における地位	専門性・経験							
		企業経営	営業	現業オペレーション	国際性	サステナビリティ・ESG	財務・会計	人事・労務	法務・コンプライアンス・監査
小野 孝則 男性	代表取締役会長 会長執行役員	●	●	●	●	●		●	●
永田 昭仁 男性	代表取締役社長 社長執行役員	●	●	●	●	●		●	
宗 克典 男性	取締役 常務執行役員	●	●	●		●			
星野 公彦 男性	取締役 常務執行役員	●			●	●	●		●
黒木 郁雄 男性	取締役 常務執行役員		●	●		●			
山口 修司 男性 独立	社外取締役				●				●
河井 英明 男性 独立	社外取締役	●			●	●	●		●
伊賀 真理 女性 独立	社外取締役	●						●	
江口 忠衛 男性	監査役(常勤)	●				●		●	●
坂口 晃 男性	監査役(常勤)			●		●		●	●
高橋 和人 男性 独立	社外監査役						●		●
大仲 土和 男性 独立	社外監査役					●			●
宮川 眞喜雄 男性 独立	社外監査役				●	●			

※上表内の独立とは株式会社東京証券取引所の規定に基づく独立役員を意味します。
 ※上表は、各取締役及び各監査役が有する専門性・経験の全てを表したものではありません。

■ 取締役会の実効性評価

当社では、取締役会の実効性を評価するため、2016年以降、取締役会メンバーによる自己評価のアンケート調査を毎年実施しています。3月から4月にかけてアンケート調査を行い、5月の取締役会で当該調査結果を報告しています。

実効性評価の評価結果・対応策

2023年度(直近年度)の評価結果	取締役会全体の実効性に関する分析・評価結果の概要
	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会への各役員の出席率は、社外取締役・社外監査役も含めて高率であり、また開催時期・頻度は適切である。 当社は、監査役会設置会社を選択しているが、実効的なコーポレート・ガバナンスを実現するうえでは適切な機関設計である。 法令、定款及び取締役会規則等の規定に基づく付議案件の内容・件数は適切であり、取締役会において各案件の決議、審議及び報告は適切に行われている。 取締役会の付議に先立ち、常務会において事前に検討を行うことで議案の論点整理を行っており、取締役会における議論の実効性を高めている。また、社外取締役・社外監査役には事前に資料を配付するなど、概ね適切な情報提供を行っている。 取締役会では、各案件の審議時間は適切であり、社外役員から活発な質問・意見陳述がなされ、建設的な議論が行われるなど、業務執行に対する監督は有効に機能している。今後も引き続き取締役会における議論をより一層活性化させるため、説明者は、取締役会資料において専門用語の説明や解説を記載するなど、社外役員にも分かりやすい資料提供に努めるとともに、ポイントを絞った案件説明を行うなど、更なる改善が望ましい。 取締役のトレーニングは、経営者向けの社内セミナーを定期的に開催するなど、概ね適切に行われている。同セミナーには、社外取締役及び監査役も適宜参加するなど、トレーニングの更なる充実を図っている。
これまでの評価結果を踏まえた主な対応事項	<ul style="list-style-type: none"> 社長と社外役員が、自由な意見交換を行う場として、「社長と社外役員による意見交換会」を新たに設け、毎年開催している。 社内役員を対象に開催していた役員セミナーにつき、社外役員も適宜参加するものとした。 監査役と会計監査人の打合せにつき、社外取締役も適宜参加するものとした。

社外取締役・社外監査役の取締役会及び監査役会の出席回数・出席率(2023年度)

区分	氏名	取締役会		監査役会	
		出席回数	出席率	出席回数	出席率
社外取締役	山口 修司	15/15	100%	—	—
	河井 英明	15/15	100%	—	—
	伊賀 真理	15/15	100%	—	—
社外監査役	高橋 和人	15/15	100%	12/12	100%
	大仲 土和	14/15	93%	11/12	92%
	宮川 眞喜雄	10/12	83%	8/9	89%

役員報酬

当社は、取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を決議しており、その概要は次のとおりです。なお、監査役の報酬体系は、固定報酬である金銭報酬のみで構成し、各監査役の報酬等は監査役の協議により決定する方針としています。

基本方針

当社の取締役の報酬は、企業の持続的な成長に向けたインセンティブとして機能するよう業績及び株主価値等との適切な関連性を持たせた報酬体系とすることを基本方針とする。

具体的には、取締役(社外取締役を除く)の報酬体系は、固定報酬と業績連動報酬から成る金銭報酬及び株式報酬で構成し、社外取締役の報酬体系は、固定報酬である金銭報酬のみで構成する。

各報酬等の算定方法等の決定に関する方針

取締役(社外取締役を除く)に支給する報酬等のうち、固定報酬である金銭報酬は、役位及び職責等に応じ、経営環境及び経済情勢等を総合的に勘案して決定する。一方、社外取締役に支給する固定報酬である金銭報酬は、経営環境及び経済情勢等を総合的に勘案して決定する。

取締役(社外取締役を除く)に支給する報酬等のうち、業績連動報酬である金銭報酬は、当社グループの業績向上のインセンティブとなるよう連結営業収益及び連結営業利益を業績指標として採用しており、当該指標の目標値に対する達成度合いに応じて支給金額が変動する。

全取締役に支給する金銭報酬に関する報酬等の総額は、固定報酬及び業績連動報酬を合わせて月額33百万円以内とする。

取締役(社外取締役を除く)に支給する報酬等のうち、非金銭報酬である株式報酬については、譲渡制限付株式報酬制度を導入しており、当社の中長期的な企業価値向上への貢献意欲を一層高めるとともに、在任中から株式を保有することで早期に株主との価値共有を実現することを目的として、役位及び職責等に応じて定めた数の譲渡制限付株式を支給する。譲渡制限付株式の譲渡制限期間は、割当日から当社の取締役及び執行役員のいずれの地位からも退任する日までの間とし、割当てを受けた取締役が譲渡制限期間中に法令、当社の内部規程又は譲渡制限付株式割当契約に重要な点で違反したと取締役会が認めた場合等において、当社は割り当てた株式を無償で取得する。譲渡制限付株式に関する報酬等の総額は、年額60百万円以内とする。

上記の取締役報酬等の支給時期及び個人別の配分等については、原則として株主総会終了後に開催する取締役会で決議し、金銭報酬は以降1年間毎月支給し、株式報酬は当該任期期間中に支給することとする。

各報酬等の支給割合の決定に関する方針

取締役(社外取締役を除く)の報酬等は、固定報酬と業績連動報酬から成る金銭報酬及び株式報酬で構成されており、各個人の報酬等の総額に対する支給割合は、役位及び職責等により異なるものの、概ね固定報酬が約8割、業績連動報酬が約1割、株式報酬が約1割とすることを目安としている。

また、社外取締役の報酬等は、固定報酬である金銭報酬のみで構成されており、全額が固定報酬である。

各報酬等の決定手続に関する事項

取締役の個人別報酬等の決定に際しては、社外取締役の適切な関与・助言を得ることにより報酬等の決定手続の客観性や透明性を一層高めるため、取締役会の下に任意の諮問機関として指名・報酬委員会を設置することとしている。

同委員会は、取締役の個人別報酬等に関する事項の取締役会における審議に先立ち、当該事項の原案について審議を行い、その結果を取締役に答申する。

これを踏まえ、金銭報酬については、支給額の最終的な決定を社長に一任する旨、譲渡制限付株式については、取締役(社外取締役を除く)に対して割り当てる旨を取締役会においてそれぞれ決議し、金銭報酬の支給額は社長が最終決定することとする。

業績連動のKPI

業績連動報酬等として取締役(社外取締役を除く)に対して、業績指標の目標値に対する達成度合いに応じて支給金額が変動する金銭報酬を支給しています。業績連動報酬等の額の算定の基礎として選定した業績指標の内容は、連結営業収益及び連結営業利益であり、また当該業績指標を選定した理由は、当社グループの業績向上のインセンティブとなるようにするためであり、業績連動報酬等の額の算定方法は役位及び職責等により定められた基準額に業績の達成状況に応じた一定の係数を乗じた金額を基に決定しています。なお、2023年度においては、業績指標である連結営業収益及び連結営業利益の目標値に対して実績数値は下回りました。

株式報酬

当社の中長期的な企業価値向上に対する取締役(社外取締役を除く)の貢献意欲を一層高めるとともに、在任中から株式を保有することにより、早期に株主との価値共有を実現することを目的として、譲渡制限付株式を支給しています。

譲渡制限付株式の総数	各事業年度に係る定時株主総会の日から1年以内の日に割り当てる譲渡制限付株式の数の上限を100,000株とする。
譲渡制限の内容	譲渡制限付株式を割り当てる日から当社の取締役及び執行役員のいずれの地位からも退任する日までの間を譲渡制限期間とする。
譲渡制限付株式の無償取得	当社は、譲渡制限付株式の割当てを受けた取締役が、譲渡制限期間中に法令、当社の内部規程又は譲渡制限付株式割当契約に重要な点で違反したと取締役会が認めた場合等には、当該株式を無償で取得する。
譲渡制限の解除	当社は、譲渡制限付株式の割当てを受けた取締役が、譲渡制限期間中に法令、当社の内部規程又は譲渡制限付株式割当契約に重要な点で違反したと取締役会が認めた場合等を除き、当該株式の全部につき、譲渡制限期間が満了した時点をもって譲渡制限を解除する。

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数

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(人)
		固定報酬	業績連動報酬	退職慰労金	左記のうち、非金銭報酬等	
取締役(社外取締役を除く)	283	247	35	—	35	5
監査役(社外監査役を除く)	55	55	—	—	—	2
社外役員	53	53	—	—	—	7

※上記には、2023年6月29日開催の第146期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名及び監査役1名が含まれています。
 ※取締役(社外取締役を除く)に対する非金銭報酬等の総額の内訳は、固定報酬35百万円であります。

役員ごとの連結報酬等の総額等

氏名	連結報酬等の総額(百万円)	役員区分	会社区分	連結報酬等の種類別の額(百万円)			
				固定報酬	業績連動報酬	退職慰労金	左記のうち、非金銭報酬等
小野 孝則	122	取締役	当社	104	18	—	13

※連結報酬等の総額が100百万円以上である者に限定して記載しています。
 ※非金銭報酬等の総額の内訳は、固定報酬13百万円であります。

リスクマネジメント

リスクマネジメント体制

当社の業務に従事する全ての者がリスク管理についての意識を共有し、これに積極的に取り組み経営の健全性を確保することを目的として、「リスク管理規則」を制定し、同規則に定めるリスク管理基本方針に基づき、リスクマネジメント体制を整備しています。

リスク管理に係る活動は、社長を委員長とするCSR委員会の下部組織となる内部統制部会において諸施策の検討を行い、各部署に設置したリスク管理責任者とこれを補佐するリスク管理者が中心となり必要な施策を推進します。各部署及び各部門において対策を要すると考えるリスクのほか、今後発生が予想されるリスクを抽出しこれらの評価を行ったうえで対処の優先度の高いリスクを重点項目として選定し、対応策を策定しています。対策の過程において法務、税務等に係る重要な事項については、適宜弁護士や税理士等外部の専門家の指導・助言を受けています。

リスク管理の取組状況は監査部が監査し、その結果はCSR委員会に報告されます。CSR委員会は報告された内容について必要に応じて適切な措置を講じ、取締役会に取組内容を報告することにより、リスクマネジメントに係る取締役会による監督が適切に行われる体制を整えています。

事業等のリスク

1 経済環境に関連するリスク

リスク	説明・対応策
事業環境の変化	物流事業においては、国内外の景気変動や社会情勢の変化が荷動きの悪化、競争激化を通じて、また、不動産事業においてはオフィスビルの供給過剰等による相場の変化、需給バランスの変動により当社グループの財政状態及び経営成績に影響を及ぼす場合があります。
為替変動	連結財務諸表の作成に当たっては、海外連結子会社の財務諸表を円貨換算しているほか、当社及び一部の連結子会社において外貨建債権・債務を有していることから、為替変動が当社グループの財政状態及び経営成績に影響を及ぼす可能性があります。
投資有価証券の時価下落	当社グループは取引先との関係の維持・強化を目的とした投資有価証券を保有しています。株式相場の下落等により投資額の回収が見込めなくなった場合、減損損失を計上します。これにより当社グループの財政状態及び経営成績に影響を及ぼす可能性があります。
退職給付会計	当社グループは、割引率等の前提条件に基づき計算された退職給付債務と時価評価された年金資産により退職給付に係る負債を計上しています。割引率の低下や年金資産の時価下落により、当社グループの財政状態及び経営成績に影響を及ぼす可能性があります。

2 事業活動に関連するリスク

公的規制の変化	当社グループは、事業を展開する各国において様々な法規制の適用を受けています。これらの規制の変更又は新たな規制が導入された場合、遵守するためのコストが発生する可能性があるほか、事業戦略の変更を余儀なくされたときは、当社グループの財政状態及び経営成績に影響を及ぼす可能性があります。
グローバルな事業展開におけるリスク	海外での事業展開には、現地の法規制の変更リスクに加え、政治・経済情勢の悪化、テロ・紛争その他社会的混乱等のリスクが内在します。これらに対し当社グループでは、現地情勢の調査研究やグループ内外からの情報収集によりその予防・回避に努めていますが、リスクが顕在化した場合、当社グループの財政状態及び経営成績に影響を及ぼす可能性があります。
燃料油価格の変動	燃料油価格は原油の需給バランスをはじめ様々な要因により変動します。価格が変動した場合、当社グループは顧客の理解を得ながら取受運賃等に反映させていますが、高騰した場合には費用の増加全てを顧客に転嫁することができず、当社グループの財政状態及び経営成績に影響を及ぼす可能性があります。
事業用資産の減損	当社グループが保有する土地、建物等の事業用資産の時価下落や収益性の低下により、投資額の回収が見込めなくなった場合は、帳簿価額を回収可能額まで減額し減損損失を計上します。これにより、当社グループの財政状態及び経営成績に影響を及ぼす可能性があります。
情報の漏洩	物流事業において企業の文書・磁気テープ・フィルム等情報記録媒体の保管等やトランクルーム、引越業務を行っており、情報漏洩が発生した場合は当社グループの社会的信用の低下や事業活動に影響を及ぼす可能性があります。このため、施設のセキュリティを高度化するとともにISO27001認証を取得し、情報の適切な取扱・管理体制を構築しています。

3 自然環境等に関連するリスク

自然災害と事故	自然災害や不測の事故に備え、保有資産や受託貨物等に対し保険を付していますが、保険により全ての被害を補填できない場合には、当社グループの事業活動に影響を及ぼす可能性があります。このため、中期的な保全計画及び定期点検に基づく施設や設備等のメンテナンス、災害等発生時の対策マニュアルの整備等を行っています。
感染症	世界的な感染症の流行に備え、対策マニュアルや体制を整備していますが、新たな感染症の発現に伴う人的被害の発生や社会インフラの機能不全等により、当社グループの事業活動に影響を及ぼす可能性があります。
情報システム関係	サイバーセキュリティリスクが発生した場合、当社グループの社会的信用の低下や事業活動に影響を及ぼす可能性があります。このため、外部からの不正アクセスの監視・防止体制や大規模障害時における早期復旧・業務継続体制の整備、セキュリティ講習・訓練の定期的な実施、情報処理安全確保支援士資格保有者の育成等に努めています。
地球環境保全等の取組み	地球環境保全が事業上の重要課題の一つと認識し、環境方針を掲げ、温室効果ガス排出量の削減目標に基づき、環境負荷低減に向けた様々な取組みを継続しています。具体的には、環境に配慮した施設・設備の導入、温室効果ガス排出量の削減に資する保管・輸送サービスの提供等ですが、これらの取組みへの評価が低い場合は、当社グループの事業活動に影響を及ぼす可能性があります。

※これは当社グループの財政状態及び経営成績等に影響を及ぼす可能性のある主なリスクを例示したものであり、これらに限定されるものではありません。

コンプライアンス

コンプライアンス体制

当社では、社長を委員長とするCSR委員会の下部組織である内部統制部会がコンプライアンスに係る事項を担当しています。

同部会では、コンプライアンスに関する諸規則の立案、コンプライアンス・マニュアルの作成・配付、関係部署と連携しコンプライアンスに関する教育・研修の企画・実施のほか、グループ全体でのコンプライアンス上のリスクの把握・分析及び未然防止策等の展開などを行っています。

コンプライアンス意識浸透のための取組み

当社では、コンプライアンス・マニュアルを策定して冊子をグループ内従業員に配付しています。また、当社及び子会社の取締役等が出席する内部統制連絡会を設置し、コンプライアンスに関する情報提供・指導・意見交換及び法務・コンプライアンスをテーマとする法務セミナーを実施するほか、役付執行役員以上を対象とするトップマネジメントセミナー、管理職等を対象とする法務研修、全従業員を対象とするコンプライアンス研修(eラーニングを含む)等を実施しています。なお、年4回発行する社内報でもコンプライアンスに関する記事を掲載してコンプライアンス意識の浸透・向上を図っています。



研修の様子

2023年度の取組み

1 各種研修の実施状況

研修名	実施時期	テーマ	対象者
トップマネジメントセミナー	2023年 9月	物流2024年問題への対応	取締役・監査役・常務執行役員
法務研修	2024年 3月	労務管理	次長、課所長等
内部統制連絡会 法務セミナー(国内)	2023年 6月	ビジネスと人権	国内関係会社役員
	2023年10月	内部通報等による調査対応	
内部統制連絡会 法務セミナー(海外)	2023年11月	グローバル・コンプライアンス(人権、地政学リスク等)	海外関係会社代表者

2 階層別研修におけるコンプライアンスに関する講義の実施状況

研修名	実施時期
新入総合職・事務職入社時研修	2023年 4月
新入総合職第二次研修	2023年10月
総合職階層別研修	2023年12月
新任管理職研修	2024年 2月

3 社内報を通じた啓発

テーマ	掲載時期
ハラスメントの防止、ヘルプラインの紹介	2023年春号
再委託の注意点	2023年夏号
秘密保持契約	2023年秋号
飲酒運転の根絶	2024年新年号

2024年度の実施施策

ビジネスと人権、労務管理、独占禁止法・下請法、不正行為の予防等をテーマとして、2023年度と同様にセミナー・研修等を実施します。また、階層別研修におけるコンプライアンスに関する講義、社内報を通じた啓発も引き続き実施します。

ヘルプライン(内部通報窓口)

法令、社内諸規則及び社会規範の観点などから問題が生じ、その報告や相談が職制を通じて行えない場合は、ヘルプラインに通報することができます。通報先は社内窓口と社外窓口(法律事務所)があり、社外窓口には匿名扱いで通報することができます。本制度は携帯カードや社内報、イントラネット及び研修を通じて社内に周知しています。国内外子会社においても同様の窓口を設置しています。

取締役



小野 孝則
代表取締役会長
会長執行役員

略歴、地位及び担当並びに重要な兼職の状況
1977年4月 当社入社
2010年6月 同執行役員営業開発部長
2012年6月 同執行役員営業開発部長兼
国際プロジェクト室長
2013年6月 同取締役常務執行役員
(海外事業部、営業開発部、
営業第二部、国際プロジェクト室担当)
2015年6月 同代表取締役社長 社長執行役員
2024年6月 同代表取締役会長 会長執行役員(現任)



永田 昭仁
代表取締役社長
社長執行役員

略歴、地位及び担当並びに重要な兼職の状況
1985年4月 当社入社
2019年6月 同執行役員事業推進部長兼情報システム部長
2020年6月 同常務執行役員
(海外事業部、グローバル・ロジスティクス営業部、
西日本グローバル・ロジスティクス営業部、航空貨物部、
国際プロジェクト室担当)
2021年6月 同取締役常務執行役員
(国際・国内営業各部門管掌 海外事業部、グローバル・
ロジスティクス営業部、西日本グローバル・ロジスティクス
営業部、航空貨物部、ロジスティクス・エンジニアリング
推進室、国際プロジェクト室担当)
2022年6月 同取締役常務執行役員
(業務・不動産・国内営業各部門管掌 業務部、アーカイブズ
事業部、関連事業部、開発事業部、監査部、道頓堀再開発室担当)
2023年6月 同代表取締役常務執行役員
(経営管理・国内営業各部門管掌 総務部、事業推進部、
アーカイブズ事業部、情報システム部、監査部、ロジスティクス・
エンジニアリング推進室担当)
2024年6月 同代表取締役社長 社長執行役員(現任)



宗 克典
取締役常務執行役員
海上業務部門管掌

略歴、地位及び担当並びに重要な兼職の状況
1983年4月 当社入社
2011年6月 同海上業務部長
2015年6月 同横浜支店長
2017年6月 同執行役員横浜支店長
2020年6月 同取締役常務執行役員
(海上業務部門管掌 海上業務部担当)
J-WeSCO株式会社 代表取締役社長
2022年6月 当社取締役常務執行役員
2023年6月 同取締役常務執行役員
(海上業務・国際各部門管掌 海上業務部担当)(現任)
2023年9月 J-WeSCO株式会社 代表取締役社長退任



星野 公彦
取締役常務執行役員
管理・不動産・国際各部門管掌

略歴、地位及び担当並びに重要な兼職の状況
1986年4月 当社入社
2014年6月 同海外事業部長
2019年6月 同経理部長
2020年6月 同執行役員経理部長
2022年6月 同常務執行役員(経理部担当、経理部長)
2023年6月 同取締役常務執行役員
(経理・業務・不動産・国際各部門管掌 経理部、業務部、
関連事業部、開発事業部、道頓堀再開発室担当、経理部長)
2024年6月 同取締役常務執行役員
(管理・不動産・国際各部門管掌 総務部、経理部、事業推進部、
開発事業部、道頓堀再開発室担当)(現任)



黒木 郁雄
取締役常務執行役員
業務・国内営業各部門管掌

略歴、地位及び担当並びに重要な兼職の状況
1986年4月 当社入社
2014年6月 同西日本営業部付部長
2016年7月 同プロジェクト室長
2017年4月 同ロジスティクス・エンジニアリング推進室長
2020年6月 同情報システム部長
2023年6月 同執行役員情報システム部長
2024年6月 同取締役常務執行役員
(業務・国内営業各部門管掌
業務部、アーカイブズ事業部、関連事業部、
情報システム部、監査部、
ロジスティクス・エンジニアリング推進室担当、
情報システム部長)(現任)



山口 修司
社外取締役

略歴、地位及び担当並びに重要な兼職の状況
1982年4月 弁護士登録
1987年4月 英国クライド・アンド・カンパニー法律事務所所属
1990年9月 岡部・山口法律事務所開設
2000年3月 ザインエレクトロニクス株式会社 社外監査役
2004年6月 玉井商船株式会社 社外監査役(現任)
2010年1月 岡部・山口法律事務所 代表
2014年4月 法務省法制審議会商法(運送・海商関係)部会委員
2014年6月 当社監査役
2016年2月 法務省法制審議会商法(運送・海商関係)部会委員退任
2016年3月 ザインエレクトロニクス株式会社 社外監査役退任
同社 社外取締役(監査等委員)(現任)
当社 監査役退任 当社取締役(現任)
2017年6月 弁護士法人岡部・山口法律事務所 代表
2017年8月 中央大学法科大学院客員教授(現任)
2022年4月 法務省法制審議会商法(船荷証券等関係)部会臨時委員
弁護士法人山口総合法律事務所 代表
2022年7月 弁護士法人岡部・山口法律事務所 代表(現任)
2024年7月 法務省法制審議会商法(船荷証券等関係)部会臨時委員退任
2024年9月 法務省法制審議会商法(船荷証券等関係)部会臨時委員退任

【重要な兼職の状況】 弁護士法人岡部・山口法律事務所 代表
ザインエレクトロニクス株式会社 社外監査役(監査等委員)
玉井商船株式会社 社外監査役
中央大学法科大学院客員教授



河井 英明
社外取締役

略歴、地位及び担当並びに重要な兼職の状況
1977年4月 松下電器産業株式会社
(現パナソニック ホールディングス株式会社)
入社
2008年4月 同社役員 財務・IRグループマネージャー
2011年4月 パナソニック株式会社
(現パナソニック ホールディングス株式会社)
常務役員 経営企画グループマネージャー
同社常務取締役(経理・財務担当)
2012年6月 同社代表取締役専務(経理・財務担当)
2014年4月 同社顧問
2017年6月 同社客員
2018年4月 大阪市高速電気軌道株式会社
代表取締役社長(現任)
2018年4月 当社取締役(現任)

【重要な兼職の状況】 大阪市高速電気軌道株式会社
代表取締役社長



伊賀 真理
社外取締役

略歴、地位及び担当並びに重要な兼職の状況
1990年 4月 大阪瓦斯株式会社入社
2002年 4月 株式会社/レット代表取締役社長
(大阪瓦斯株式会社から出向)
2005年 6月 株式会社/レット代表取締役社長退任
2006年 7月 大阪瓦斯株式会社退社
2006年10月 株式会社 マーチ創業 同社代表取締役
2009年 2月 同社退社
2009年 4月 大阪府庁入庁(特定任期付職員・府民文化部広報課参事)
2012年 3月 同庁退庁
2013年 4月 株式会社 マーチ入社
2014年11月 同社代表取締役(現任)
2016年 4月 大阪府枚方市広報アドバイザー
2017年 4月 宮崎県日向市広報アドバイザー
2019年 3月 宮崎県日向市広報アドバイザー退任
2020年 3月 大阪府枚方市広報アドバイザー退任
2022年 6月 当社取締役(現任)
2023年 6月 東洋機械金属株式会社 社外取締役(現任)

【重要な兼職の状況】 株式会社 マーチ 代表取締役
東洋機械金属株式会社 社外取締役

監査役



江口 忠衛
監査役(常勤)

略歴、地位及び重要な兼職の状況
1982年4月 当社入社
2010年6月 同業務部長兼関連事業部長
2013年6月 同関連事業部長
2014年6月 ニッケル・エンド、ライオンズ株式会社社長
2015年6月 当社執行役員
ニッケル・エンド、ライオンズ株式会社社長
2019年6月 当社常務執行役員
(業務部、アーカイブズ事業部、関連事業部、
開発事業部、監査部、道頓堀再開発室担当)
2022年6月 同監査役(常勤)(現任)



坂口 晃
監査役(常勤)

略歴、地位及び重要な兼職の状況
1983年4月 当社入社
2012年6月 同情報システム部長
2013年6月 同総務部長兼東京総務部長
2014年6月 同総務部長
2018年6月 同執行役員総務部長
2021年6月 同監査役(常勤)(現任)



高橋 和人
社外監査役

略歴、地位及び重要な兼職の状況
1987年 4月 株式会社八王子そごう入社
1988年 6月 同社退社
1988年 7月 八王子市役所入所
1992年 4月 同市役所退所
1993年10月 中央監査法人(後のみずぎ監査法人)入所
1997年 4月 公認会計士登録
2007年 6月 みずぎ監査法人退所
2007年 8月 あずさ監査法人(現 有限責任 あずさ監査法人)入所
2016年 6月 有限責任 あずさ監査法人退所
2016年 7月 高橋和人公認会計士事務所開設(現任)
2016年 8月 税理士登録
2017年 6月 当社監査役(現任)



大仲 土和
社外監査役

略歴、地位及び重要な兼職の状況
1982年 4月 検事任官
2009年 1月 大分地方検察庁検事正
2010年 4月 岡山地方検察庁検事正
2011年 8月 最高検察庁総務部長
2012年 4月 さいたま地方検察庁検事正
2013年 3月 検事退官
2013年 4月 関西大学大学院法務研究科教授
2013年 7月 弁護士登録
2014年10月 弁護士法人あしのは法律事務所開設
2016年 6月 積水樹脂株式会社 社外監査役
2018年12月 弁護士法人あしのは法律事務所解散
2019年 1月 リードリーフ法律事務所開設
同事務所 代表(現任)
2020年 4月 関西大学名誉教授(現任)
2020年 6月 当社監査役(現任)
2024年 6月 積水樹脂株式会社 社外監査役退任

【重要な兼職の状況】 リードリーフ法律事務所 代表
関西大学名誉教授



宮川 眞喜雄
社外監査役

略歴、地位及び重要な兼職の状況
1976年 4月 運輸省入省
1979年 4月 外務省へ移籍
2012年 9月 外務省中東アフリカ局長兼
アフガニスタン・パキスタン担当特別代表(大使)兼
日米原子力協力担当大使
2014年 3月 駐マレーシア特命全権大使
2019年11月 外務省退官
2020年 1月 内閣官房国家安全保障局 国家安全保障参与
2020年 6月 橋本総業ホールディングス株式会社 社外取締役(現任)
2021年10月 国家安全保障参与退任
2023年 6月 当社監査役(現任)

【重要な兼職の状況】 橋本総業ホールディングス株式会社
社外取締役