

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」に取り組み、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とも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。

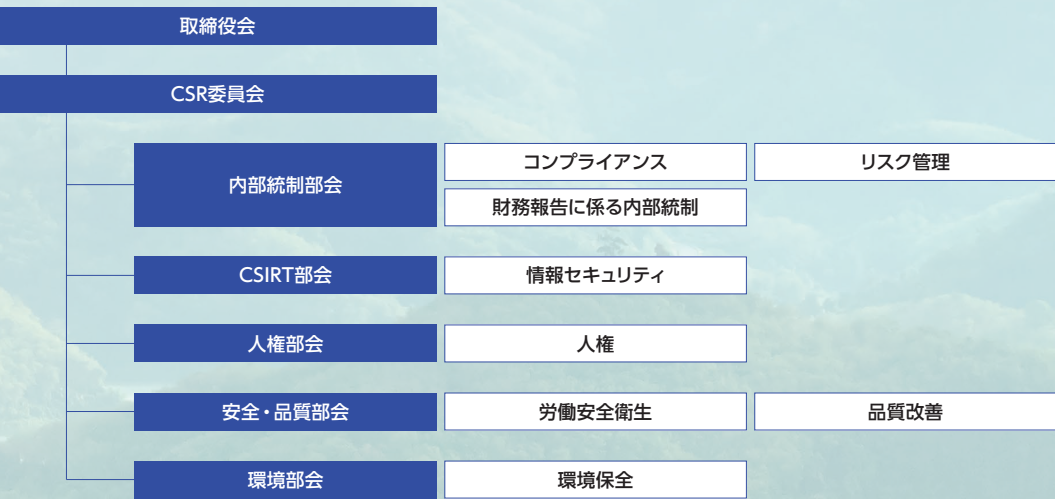
CSR委員会 構成メンバー

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、事業活動を通じて様々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。



	マテリアリティ(重要課題)	関連するSDGs	テーマ	目標・関連指標(住友倉庫単体)	2024年度実績(住友倉庫単体)	2025年度の主な取組予定
E 環境	環境負荷低減	7 再生可能エネルギーの拡大 9 産業・物流分野の革新 11 住み続けられるまちづくり 13 気候変動に具体的な対策を	優先 自然災害への対応	● 中長期施設保全計画に基づく保全工事の実施、機能強化	● 施設保全工事を実施	● 施設保全工事を継続実施
			優先 気候変動防止・省エネルギー推進	● 温室効果ガス排出量(2030年度に2018年度比50%削減)	● 温室効果ガス排出量2018年度比32%削減	● 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
			生物多様性の保全	● 生体多様性の保全に向けた取組継続	● 東京都港区が設置した「生物多様性みなとネットワーク」に参加	● 兵庫県立宝塚西谷の森公園(兵庫県宝塚市)の一角を「住友倉庫の森」として、里山林整備活動を開始
			土壌・大気汚染防止、水の管理	● 環境法令の遵守 関連指標 重大な環境法令違反件数	● 重大な環境法令違反件数0件	● 社用車の電気自動車化を推進。法令による規制を遵守した排水を徹底
			廃棄物とリサイクル	● ペーパーレス化・3R活動の推進	● 廃ストレッチフィルムのマテリアルリサイクルを継続	● ペーパーレス化・3R活動推進の取組みを継続
S 社会	公正な事業運営	8 働きがいも経済成長も 16 平和と公正な社会をすべての人に	公正な取引の遵守	● 公正な取引遵守のための取組継続 関連指標 下請法研修受講者数	● 下請法研修受講者数：434名	● 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継続実施
			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	● 業務委託先等と人権に関する意見交換を実施	● 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	5 ジェンダー平等を推進しよう 8 働きがいも経済成長も	優先 安全衛生	● 労働災害発生ゼロ(毎年度) ● 健康診断受診率100%(毎年度)	● 労働災害0件 ● 健康診断受診率100%	● 会社・労働組合・健康組合が連携して労働安全・健康増進の取組みを推進
			人権の尊重	● 人権の尊重及び啓発推進活動の整備・推進	● 人権デュー・ディリジェンスを開始、優先して取り組む人権課題を特定	● 特定した優先して取り組む人権課題の負の影響の防止・軽減に向けた取組みを推進
			人材育成・ダイバーシティ	● 人材育成施策の推進 ● 女性管理職比率向上(2030年度5%以上)	● 事業構想に関する公募型研修を開始 ● 女性管理職比率3.0%	● アンコンシャスバイアス研修の実施 ● 女性従業員対象のキャリア研修を年2回実施
			優先 働き方改革の推進	● 男性育児休業取得率向上(2027年度50%以上維持) ● 従業員一人当たり平均法定外残業時間の削減(2027年度30時間未満/月維持) 関連指標 年次有給休暇取得率	● 男性育児休業取得率68.4% ● 従業員一人当たり平均法定外残業時間18.6時間/月(前年度比+0.2時間) ● 年次有給休暇取得率72.5%	● 全館消灯の拡充による従業員の意識改革を促進 ● 関係各店部との協働による不要業務の削減及びシステム化を通じた業務の簡素化・合理化の推進
	サービスの品質と安全性の向上	11 住み続けられるまちづくり 12 つくる責任つかう責任	優先 サービスの品質と安全性	● 品質改善活動・安全対策の推進	● 安全対策の更なる強化に向けた検討を推進	● 安全対策専門委員会を設置し、現場における安全対策を強化
		9 産業・物流分野の革新を促そう 11 住み続けられるまちづくり	コミュニティと地域活動	● 地域との共生活動の推進	● 公益社団法人2025年日本国際博覧会協会と災害協定を締結	● 地域との共生活動の推進の取組みを継続
G ガバナンス	公正な事業運営	16 平和と公正な社会をすべての人に	優先 コーポレート・ガバナンス	● 実効性のあるガバナンス体制の維持・向上を通じて、マテリアリティの目標達成を支援		
			リスクマネジメント	● リスクマネジメント活動の推進	● 巨大地震を想定した本支店参加の机上BCP訓練を実施	● BCP訓練、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
			コンプライアンス	● コンプライアンスの継続的な高度化 関連指標 コンプライアンス研修受講率	● コンプライアンス研修受講率99.1%	● 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

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

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

■ 目標に向けた取組み

✓

省エネ機器の導入拡大

✓

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

✓

社用車の電気自動車(EV)化及びEV用充電スタンドの設置

2024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。2024年度の住友倉庫のGHG排出量は15,631t-CO₂と2018年度比32%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

(t-CO₂ eq.)

■ スコープ1 ■ スコープ2

年度	スコープ1	スコープ2	合計
2018 (基準年度)	5,800	16,532	22,332
2019	5,500	15,553	21,053
2020	5,500	15,197	20,697
2021	6,000	14,593	20,593
2022	5,500	12,832	18,332
2023	5,000	11,704	16,704
2024	4,000	11,631	15,631
2030 (目標)	3,000	8,466	11,466

32%削減

50%削減

気候変動問題に対する取組み

住友倉庫グループは、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。

TCFD提言への対応 ▶ **P49-50**

	2024年度取組み	2025年度取組み
省エネ機器の導入拡大 倉庫施設におけるLED化率85% (単体施設数ベース)(2027年度100%目標)	倉庫施設における照明器具のLED化、 空調設備の更新を推進	左記取組みを継続
太陽光発電システムの導入拡大	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	太陽光発電システムの導入を推進
再生可能エネルギーの活用 再生可能エネルギー由来の 電力利用率22%(単体)	東京港で自営するコンテナターミナル及び 賃貸用不動産ビルにおいて再生可能 エネルギー由来の電力への切替えを推進	本社・東京本社・大阪地区の 自社倉庫施設における実質再生可能エネルギー 由来の電力への切替えを完了
電気自動車導入の推進※ 電気自動車導入率30%(単体) (2030年度100%目標)	社用車の電気自動車(EV)化を推進	左記取組みを継続

※主に営業所間の移動に使用する乗用車が対象

事業活動を通じたサプライチェーン上のGHG排出量削減への取組み

住友倉庫グループでは輸送に係るCO₂排出量の情報提供にとどまらず、物流拠点・輸送ルートの見直しによるCO₂排出量の削減提案やモーダルシフト・コンテナラウンドユースなどの低炭素物流サービスの提供、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。

出荷拠点見直しによるCO₂排出量削減 (一般社団法人日本物流団体連合会 第26回物流環境大賞奨励賞 受賞)

住友倉庫とミズノ株式会社はサプライチェーン上のCO₂排出量削減に取り組んでいます。出荷拠点移設によるトラック輸送距離の短縮と、配送スケジュールの変更による台数削減・積載率向上に同時に取り組む、輸送に係るCO₂排出を75%削減しモーダルシフト実施レベルに大幅削減しました。

1 輸送区間の変更

輸送区間：変更前 ----- 変更後 ————

住友倉庫 大阪支店

住友倉庫 横浜支店

納品先：愛知

納品先：千葉

出荷拠点移設

納品量に応じた出荷拠点の移設(大阪→厚木)

トラック輸送距離の短縮

2 配送日の変更

変更前

変更後

月曜日出荷

火曜日出荷

火曜日出荷に集約

配送日の変更による積載率の平均化・向上

トラック台数を半分に以下に

生物多様性への取組み

輸入貨物を取り扱う住友倉庫では外来種の水際対策のほか、森林保全や海洋保全などの活動を通じて、生物多様性の保全の取組みを進めています。事業活動では紙資源における持続可能な森林資源の利用促進や再生原料を使用した資材の活用を推進するとともに、地域と連携・協働していくことを目的に2024年から東京都港区が設置する「生物多様性みなとネットワーク」に参加しています。

住友倉庫とは

戦略

価値創造の成果

価値創造を支える基盤

財務・企業データ

47 住友倉庫 統合報告書 2025

住友倉庫 統合報告書 2025 48

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会において、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 ▶ **P44**

■ 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委員会の環境部会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
2025年3月期の実績	32%削減 (進捗率64%)

■ 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

2030年の外部環境の変化		事業へのインパクト(リスクと機会)		2030年時点の財務インパクト		対応策
		リスク	機会	パラメータ	財務インパクト	
政府等	炭素税の導入	炭素税負担(間接的負担を含む)が増大する		炭素価格	GHG排出コストの増加	省エネ・創エネ・再エネ利用による排出量の削減
	省エネ政策の規制強化	規制対応への追加投資が発生する		省エネ基準	新規投資によるコスト増加	
	GHG排出量の報告義務の強化	IRコストの増加		報告義務範囲	環境管理部門の新設による販管費の増加	
調達元	エネルギーコストが上昇する	運営コストの増加		電力価格	運営コスト(電力料)の増加	集計作業・書類作成の自動化・効率化
	化石燃料から自然由来エネルギーへ移行する	省エネへの投資が必要となる		設備投資コスト	新規投資によるコスト増加	高効率な設備への適切な切替
	原材料コストが上昇する	建設資材価格の増加		建設資材価格	建設コストの増加	建物の長寿命化 省コストな工法の検討
顧客	環境対策についての顧客の意識が高まり、物流業者選定条件に環境対策が不可欠となる	顧客からの要求が増え、労働環境が悪化する		労働生産性	労働生産性の悪化による人件費の増加	IT技術による業務効率化 労働環境の改善 LTの見直し
	環境認証等 取得不動産の評価向上					不動産施設における 環境認証等取得
	ESGへの取組みが積極的な企業を選択するようになる	顧客離れの発生		顧客数	売上高の減少	全社レベルでの ESG取組みの推進 情報開示
	電動化・省エネ化に関連する設備投資が増加		工業系貨物の物量増加	陸運業界における貨物取扱量	売上高の増減	需要が大きい 工業系貨物へのシフト 商業系貨物の新規獲得
社会・評判	環境意識の高まり SC規制の強化 効率化・省エネ化による評価向上 輸送手段の多様化	トラックを用いた陸上輸送の取扱量の減少	共同配送などの既存サービスの拡充やリニューアブルディーゼルの活用による顧客獲得・単価の向上	顧客数・顧客単価	売上高の増減	共同配送の拡充と リニューアブルディーゼルの活用
		陸運業界への評判悪化による顧客数・単価の減少				企業イメージの向上
	低炭素技術の導入・進化	車両本体価格上昇		設備投資コスト	車両賃借料の増加	リース会社の新規開拓・相見積グループ会社での共同購買
	自然(低炭素)エネルギーの使用企業のみが評価される		自然エネルギー使用倉庫の需要が高まる			当社グループの倉庫や物流サービスを利用した際のカーボンフットプリントの明確化 低炭素物流、ゼロカーボン物流のPR
	自然(低炭素)エネルギー技術が発展する					

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。

マネジメント体制

住友倉庫の労働安全衛生に係る取組みは、取締役会の監督のもと、CSR委員会の下部組織である安全・品質部会が当社グループの施策の立案、施策の進捗確認等を行っています。安全・品質部会によって立案された活動計画はCSR委員会の決議承認を経て実施され、その活動内容は取締役会に報告されます。経営上重要な事項については取締役会に付議される体制としています。

CSR推進体制 ▶ **P44**

労働安全への取組み

「安全はすべてに優先する」という基本認識のもと、経営層から現場従業員に至るまで、全社一丸となり労働災害の撲滅に向けて取り組んでいます。具体的には、新規従業員等に対する安全教育による意識向上、倉庫やコンテナターミナル等の作業現場における協力会社との合同安全パトロールの実施や安全会議の開催等の活動を行っています。

労働災害の撲滅は重要な経営課題であり、これらの安全活動に重点的に取り組んできましたが、安全マネジメントの更なる強化に向け、改めて「住友倉庫安全対策ガイドライン」を定め、安全対策に関する当社の基本的な考え方と取り組むべき事項を明確化しました。また、これまでの取組みも含め、安全対策を強化し、包括的に推進するための専門組織として「安全対策専門委員会」を設置しました。今後も、全ての従業員と協力会社が安心して働ける職場環境の実現に向け、安全文化の醸成と継続的な改善に努めてまいります。

労働災害発生状況

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
事故発生件数	2(5) 件	1(3) 件	0(5) 件	0(5) 件
死亡者数	0(0) 人	0(0) 人	0(0) 人	0(2) 人

※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。

労働安全衛生に関する研修の実施状況

住友倉庫は労働災害の発生を予防するため、労働安全衛生教育を定期的に実施し、安全文化の醸成を図っています。

※右表は、住友倉庫従業員のメンタルヘルス研修実施状況。各年度3月末時点。

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」の実現を目指し、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。このため、定期健康診断は、健康課題の把握と対策に向けた重要な機会と捉え、定期健康診断受診率100%を健康増進指標として設定し、毎年その達成状況を確認しています。健康診断で所見が認められた従業員には、必要に応じて再検査を勧奨し、継続的な健康管理を支援しています。また、ストレスチェックを含むメンタルヘルス対策にも重点を置き、心の健康にも配慮した取組みを行っています。

2024年度は、健康相談やオンライン診療が可能なアプリを導入し、従業員の健康リテラシー向上を図り、設定した健康診断受診率目標を達成しました。今後も、会社・労働組合・健康保険組合が連携し、環境整備や健康意識の醸成を通じた従業員の健康づくりを推進していきます。

定期健康診断受診状況

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	目標
96.4%	99.2%	99.9%	100%	毎年度 100%

※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。

労働災害度数率・労働災害強度率（住友倉庫単体）

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
労働災害度数率	0.41	0	0	0
業界（運輸・郵便業）	3.31	4.06	3.95	3.55
労働災害強度率	0	0	0	0
業界（運輸・郵便業）	0.13	0.17	0.19	0.23

※上表は、住友倉庫従業員及び派遣労働者のうち、就労管理システム等を通じて労働時間数の把握が可能な者を算出対象としている。

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
研修受講者数	113人	108人	114人	135人

ストレスチェック受検状況

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	目標
88.4%	88.1%	86.8%	87.4%	毎年度 80% 以上

※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。

人権

基本的な考え方

住友倉庫は「住友倉庫グループ人権に関する方針」を定め、国際的な基準に則った人権を尊重しています。また「国連グローバル・コンパクト」に署名し、「結社の自由・団体交渉権の承認」「強制労働の禁止」「児童労働の禁止」「差別の撤廃」を支持・尊重するとともに、事業活動を行う国や地域の法令を遵守しています。また住友倉庫グループ企業行動指針においても、「人権・人格の尊重」を掲げ、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ことを明示しています。

住友倉庫グループ人権に関する方針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/society/humanrights.html>

マネジメント体制

住友倉庫の人権に係る取組みは、取締役会の監督のもと、CSR委員会の下部組織である人権部会において当社グループの人権課題に係る施策の立案、進捗確認及び情報共有等を行っています。人権部会によって立案された活動計画はCSR委員会の決議承認を経て実施され、その内容は取締役会に報告されます。また重要な事項は取締役会に付議される体制としています。

CSR推進体制 ▶ **P44**

人権デュー・ディリジェンス

住友倉庫は「住友倉庫グループ人権に関する方針」に基づき、人権デュー・ディリジェンスの取組みを進めています。2024年度は、当社グループにおける人権への負の影響（人権侵害リスク）を特定・評価するため、ワーキンググループを立ち上げ、事業分野ごとに想定される人権侵害リスクを検討しました。また、人権侵害リスクに関する社内アンケート調査及び住友倉庫労働組合や人権の専門家との意見交換を実施したほか、主要な業務委託先等に対して当社の人権に関する取組みの説明及び意見交換を実施しました。これらの人権リスクマップとして整理し、優先して取り組む人権課題を特定しました。2025年度は、特定した人権への負の影響の防止・軽減に向けた取組みを推進します。

人権リスクマップ



教育・研修

住友倉庫では入社時研修で従業員に「住友倉庫グループ人権に関する方針」を含む人権に関する研修を実施するほか、社内イントラネットで「職場におけるハラスメントの防止に向けて」を掲示・周知するなど、人権尊重の意識の醸成を図っています。

また2024年度は、当社及び国内のグループ会社の従業員を対象に、ヒューライツ大阪が作成したコンテンツを利用した人権に関する研修（eラーニング）を行ったほか、大阪経済法科大学国際学部教授の菅原絵美氏を講師に招いて勉強会を実施しました。



勉強会の様子

人材マネジメント

■ 基本的な考え方

従業員が、自らの持てる能力・スキルを発揮し、健康でいきいきと仕事に取り組むことが、会社全体の継続的な発展と持続可能な社会の実現につながると考えています。取り巻く事業環境の変化とともに、当社に寄せられるニーズもより複雑化する中では、多様な考え方や知識、スキルを持つ人材を確保し、育成することが重要です。教育・研修プログラムの拡充やダイバーシティの推進、働きがいのある職場環境の整備、ワークライフバランスの推進等により、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。

■ 人材育成・能力開発

住友倉庫では、「社員の成長は企業の成長、そしてよりよい企業人を育成し社会の発展に尽くしたい」という思いのもと従業員一人ひとりのキャリアアップを考慮した多彩な研修制度を設けています。具体的には、階層別研修やeラーニング研修、語学研修、海外派遣研修、資格(簿記、通関士など)取得・スキル向上のための各種業務研修、自己啓発講座の提供等を実施し、幅広い視点から業務を遂行できる人材を育成しています。2024年度は意欲・能力のある従業員の自律的な学びをサポートする公募型研修を開始するなど、新たな研修を整え、従業員の人材育成・能力開発に努めました。今後も各人の適性に合った教育研修プログラムを展開していきます。

能力開発研修の実績(単体)

	2024年度	※1 人事部門主催の研修のべ受講時間(若年総合職を対象とした海外派遣研修を除く)を年度末の従業員数で割ったもの。会社が提供するeラーニングや通信教育を利用した自己啓発時間は除く ※2 年間の総研修費を年度末の従業員数で割ったもの
一人当たりの平均研修受講時間※1	11.5 時間	
一人当たりの年間教育訓練費用※2	5.6万円	

■ 多様な人材の確保

社会におけるニーズの多様化やグローバル化に対応するためには、人材の多様性(ダイバーシティ)を確保し競争力を高めることが不可欠と考えています。そのため当社ではダイバーシティを推進するため女性活躍推進や外部人材の登用、育児・介護との両立支援の取組を重点的に進めています。2024年度は当社をやむを得ない事情により退職した従業員を対象としたカムバック採用を新たに開始し、採用を実施しました。また配偶者の転勤等による退職を防ぐため事務職の勤務場所に関する制限を無くしました。2025年度はアンコンシャスバイアス研修の実施や法定を上回る育児等に係る諸制度を拡充整備するなど、女性活躍・多様な人材の確保・定着に資する施策を継続して実施していきます。

ダイバーシティの推進のための主な取組み

女性活躍推進 目標 女性管理職比率 5%以上 (2030年度) 結果 女性管理職比率 3.0%(2024年 7月現在)(単体)	● 女性従業員対象のキャリア研修、交流会の実施 ● 職種転換制度、事務職の勤務地制限解除 ● 女性総合職採用の積極化 ● アンコンシャスバイアス研修、ハラスメント研修の実施
障がい者の活躍推進 障がい者雇用率 2.88%(2025年 3月現在)(単体)	● 積極的な障がい者の活用の呼びかけ
シニアの活躍推進	● 定年後再雇用制度の整備(希望する65歳までの従業員)
外部人材・専門人材の登用	● キャリア採用の積極実施、カムバック採用(退職者の再雇用)実施 ● 新卒女性就職希望者と従業員との懇談イベント開催
育児・介護との両立支援	● 法定を上回る育児等に係る諸制度の整備 ・育児休業制度(養育する子が2歳に達する日まで) ・短時間勤務制度(養育する子が小学校第二学年修了前まで) ・法人契約の育児サービスの補助・育児支援サービス等

■ 働きがいのある職場環境の整備

従業員のモチベーションを向上させる働きがいのある職場環境の整備には、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。2019年度から従業員意識調査を定期的に実施し、課題を把握・特定し、その課題解決に向けた取組みを、優先度を設定し進めています。2024年度の意識調査では、総合的満足度に関する設問について肯定的回答率が64.7%(2019年度58.0%)となり、様々な取組みの効果がスコア改善にも表れていると考えています。一方で「経営理念やビジョンの浸透」や「職場におけるコミュニケーション」について課題が見えました。2024年度に実施した従業員意識調査の課題分析に基づき、経営層と従業員の対話促進施策として中堅・若手従業員とのタウンホールミーティングを新たに実施しました。また人事制度においてもキャリアビジョンを意思表示する自己申告制度の中で上司は部下全員と面談することし、労使協議も含め対話の機会を増やすことで従業員の能力・意欲の向上に努めています。

タウンホールミーティング

風通しのよい社風の実現には、従業員との直接対話が欠かせません。2025年2月から3月に経営陣と中堅・若手従業員を中心に対面型のタウンホールミーティングを行いました。実施回数は14回で、約150名の従業員が参加し、「コミュニケーションのあり方」や「働き方」等について、オープンな意見交換を行いました。想いを持った経営陣と従業員が直接対話することで、従業員エンゲージメントの向上にも寄与すると考えています。



タウンホールミーティングの様子

■ 働き方改革の推進

従業員が最大限に能力を発揮するためには、ワークライフバランスの充実と、それを支える制度や環境の整備が重要です。また、多様な働き方やライフスタイルに対応できる柔軟な環境は、従業員一人ひとりの生産性向上への意欲を高め、多様な人材の確保にもつながります。そのため、長時間労働の是正や、年次有給休暇の取得促進、柔軟な働き方の促進、ライフイベント支援の充実を主要施策に掲げ、働き方改革を推進しています。2024年度は、これらの主要施策の推進に加え、本社及び東京本社において全館消灯時間を1時間繰り上げることで、メリハリある働き方を促進し、仕事の質を高めるための啓発活動を実施しました。また、新たに育児支援制度の一環として、法人契約の育児コンシェルジュサービスを導入し、従業員が安心して育児と仕事を両立できる環境づくりを進めています。2025年度は、これらの取組みに加え、健康増進の取組みを本格化させ、会社全体としての生産性向上を目指します。

ワークライフバランスを支える主な取組み

長時間労働の是正 目標 平均法定外残業時間 30時間/月末未満維持(2027年度) 結果 平均法定外残業時間 18.6時間/月(2024年度)(単体)	● 週一回の全館消灯の実施 ● 情報システムの活用による業務効率化・生産性向上
年次有給休暇取得の促進 有給休暇取得率 72.5%(2024年度)(単体)	● 計画的有給休暇付与の継続
柔軟な働き方の促進 目標 男性育児休業取得率 50%以上維持(2027年度) 結果 男性育児休業取得率 68.4%(2024年度)(単体)	● 時差出勤制度・短時間勤務制度の活用 ● 育児・介護等に係る諸制度の周知・PR
ライフイベント支援の充実	● 育児・介護等に係る外部福利厚生サービスの提供

コミュニティと地域活動

■ 地域災害協定の締結

災害時における物資の支援には、円滑な物流が欠かせません。大規模地震等の自然災害時に地域に貢献する取組みとして、保管場所・荷役機器・人等を提供することを目的に地域との災害協定を自社又は加盟団体が締結しています。

2024年度の取組み

- 公益社団法人2025年日本国際博覧会協会と災害時における備蓄品の配付に関する協定を締結(住友倉庫グループ・間口グループ共同企業体)



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

企業変革と長期的な企業価値向上に貢献します

永田社長の新体制に対する評価について

山口 新社長就任に際して打ち出されたのは次の2点、海外展開の重視とDXの推進でした。DXについては成果を挙げていますが、海外展開については国際情勢の変化もあり、思うような成果を得られていません。それでも業績は増収増益であり、人件費が増えています。これは社員を大切にすることを重視し、人件費を増やしていることが、社員の士気を高めることに効果的であると考えています。また、DXについては、社内でのデジタル化を進め、業務効率化を図ることで、競争力を高めることを目指しています。

河井 経営環境が厳しい中でも増収増益と業績は順調に推移していますが、その背景に事業体質の改善・強化へのため、人件費が増やされています。これは社員の士気を高めることに効果的であると考えています。また、DXについては、社内でのデジタル化を進め、業務効率化を図ることで、競争力を高めることを目指しています。

り出しは上々と受け止めています。経営構造改革の成果が着実に出ており、事業を運営する体制はより強固なものとなり、稼ぐ力もしっかりついてきています。

伊賀 昨年は、物流業界にとって「2024年問題」という節目の年でした。働き方改革関連法により、深刻な人員不足や物流の混乱が懸念されましたが、当社は新体制において、十分な事前準備を行ったことで、無事、乗り切ることができました。このことは、住友倉庫一社のみならず、物流業界の一員として、本当に良かったと思っています。

中期経営計画の進捗に対する評価について

山口 中期経営計画については、その策定時から想像もできなかったほど外部環境が激変しました。その変化が全世

界に及んでいる現状を踏まえると、目標数値にこだわる必要はないと捉えています。それでも計画の目的である企業体質の強靱化は達成されており、今後の着実な成長を期待できます。持続的成長に向けた体制構築をしたうえで永田社長は「今後10年間で海外売上高の大幅な拡大を図る。その一環として、主に東南アジアをはじめとした海外拠点の拡充に向け積極的な投資の実現に向けて動いていく」と次を見据えています。もう一点の目標とされていたDX推進についても、AI活用による本船動静情報のリアルタイム提供を始めるなど着実に成果を出しています。

河井 業績や投資については、計画策定時の目標を達成できない見込みとなっていますが、中期経営計画の本質は、構造改革を推進して着実に成長できる企業体質への変革を進めることであり、その成果としての着実なキャッシュ・フローの創出による中長期での企業価値向上です。事業の変革は順調に進んでおり、物流と不動産を軸とする健全な事業活動を推進できています。まさに堅実経営であり、その成果が自己資本比率をはじめとする各種の財務体質指標にも着実に表れていると受け止めています。

伊賀 中期経営計画はもとより、企業経営において精緻な事業計画を立てることは重要です。しかし、それ以上に大切なことは、目標達成に向けて、「やりきる力」だと考えます。企業経営においては、環境の変化があれば、予想外の事象も起こり、全てを計画どおりに実行できることが稀です。また、全てのリスクを想定することもできません。それは、当然承知しておくべきこととして、そのうえで、諦めることなく、言い訳することなく、「なんとかやりきるんだ」という意気込みやエネルギーが大切です。もちろん、計画や行動を冷静に見直し、改善することも重要ですが、「思いや意志」のない経営には意味がありません。「ここからどうするか?」が当社の正念場だと考えます。

今後の経営上のリスクと課題について

河井 基本的には非常にきめ細かく管理された運営が行われているため、重大な経営リスクはないと考えています。あえて言えば、このようなリスクのない状態こそが、健全な危機感の醸成を妨げるリスクではないかと思っています。一方で課題については、経営の安定と成長への挑戦を両立させることが重

要であり、そのために次の5つの課題があると考えています。第1は、健全な事業成長に向けた成長戦略の立案と的確な投資の遂行です。第2は、付加価値を高めるための生産性の向上であり、これは国内外を問わず求められるものです。第3は、企業文化の醸成です。すでに優れた文化があるとはいえ、それを単に守るのではなく、維持しつつ進化させていく姿勢が求められます。第4は、内部統制の環境整備であり、海外における積極的な展開を支えるための体制強化が必要です。第5は、ガバナンスの強化ですが、現状に問題があるわけではなく、実質的な改革を念頭に強化を継続していくことを課題とすべきという認識です。

伊賀 当社の特長は、歴史・伝統を大切にし、発言も行動も、とても丁寧なところにあります。一方で、変化が少なく、消極的とも感じます。外部環境の変化をプラス材料とするには、「変化を読む力」が大切です。時代を読み、それに応じた変革を自らの手で主体的に行う会社であってほしいと思います。昨年、女性社員の活躍を支援する「TSUNAGUプロジェクト」を人事部門のみなさんと始めました。これは、女性社員同士の交流や女性社員と経営幹部との交流を図るものです。求めていることは、女性社員が既に持っている能力を100%発揮することです。「積極的に前に出る」社員であってほしいと期待しています。

山口 課題は大きく2点あり、海外での業績向上とデジタル化の推進です。今後の事業環境を踏まえるなら、海外での業績伸張が大きな課題となります。その際に戦略拠点となるのが東南アジアです。ここにどれだけ投資を行い、またどのように根を下ろして稼ぐ力を培っていくのかが問われるものと考えています。デジタル化については今後、船荷証券の電子化が法制化される予定です。現在、商法改正から施行へと動いている中で、当社としてもお客様に使いやすいシステムを提供するための体制整備が求められます。

経営の監督機能に関し重視している点について

伊賀 当社は極めて慎重かつ丁寧に物事を進める企業です。この企業風土を前提として考えると、社外取締役として果たすべき役割の一つは、リスクヘッジなどの監督機能だけでなく、慎重になりがちな企業の背中をあえて押すことだと感じ

ています。このような考えに基づき、積極的に発言するよう心がけています。

山口 私も伊賀さんと同じく、監督機能に加えて企業価値向上を目指す行動についての意見を、積極的に述べるよう心がけてきました。企業価値を高めるうえでは、コンプライアンスとガバナンスが基本となります。これについて、社外取締役として自分の知見と経験を活かした意見や提言を積極的に行うよう心がけています。

河井 この1年間ずっと取締役会で訴え続けてきたのが、連結企業価値の向上です。それも定量的価値だけでなく、定性的な価値も高めていく必要があります。それを経営の中でいかに実践するかを考えながら、取締役会に臨んできました。企業は社会の公器であるため、全てのリソースを最大限に活用することが使命であり、持続可能な事業体であることが求められます。また、ステークホルダーとしての株主にしっかり応えるために、期待収益率を上回る収益性の確保が必要であり、そのための仕組みも求められます。したがって資本市場との建設的な対話を含め、PLよりもBSとキャッシュ・フローを注視し、投下資本収益性重視の経営管理や成長戦略ストーリーの高度化などを重視してきました。常にこのような意識に基づいて取締役会で発言してきましたが、極めて真摯に対応してもらっていると評価しています。



取締役会の実効性向上への取り組みや課題について

河井 取締役会の開催回数や内容、議題についての説明の仕方などは適切と評価しています。社外取締役が思いのままを発言できる雰囲気づくりにも十分に配慮されています。

今後重視すべきは、一見すると相矛盾する課題を両立させていく姿勢です。例えば当社には非常に良い伝統が培われていて、組織文化も整備されており、それを守ることは非常に重要です。とはいえ、更なる成長のためには変革が必要不可欠です。守りと変革とは相矛盾するものとはいえ、両立させなければ成長もありえません。あるいは足元の利益の確保と、将来に向けた投資も相反する課題です。事業は生き物ですので、総合的・多面的に見るように心がけています。このようなテーマについて議論を深めて、実効性のある案に導くのが我々の役目です。そのためには社外取締役同士の連携が必要であり、意見に相違のある場合には議論を深める必要もあると考えます。



山口 社外取締役として関わる取締役会については、決定事項や報告事項だけでなく、河井さんも言われるようにより幅広い課題について議論すべきだと考えています。そのための体制整備をどのようなスピード感をもって進めていくのか、加えて、いかに実効性を高めていくのかを検討する必要があります。一方では実効性向上に向けた継続的な取り組みとして、社外役員の視点を踏まえた資料の改善や説明方法の工夫がなされている点は高く評価したいところです。

伊賀 社外取締役は、日常的に業務に携わる社内の取締役に比べ、過去の経緯や会社の情報量について差があります。また、取締役会という限られた時間の中での議論には限界があることも事実です。一方で、社外取締役は、それぞれ異なる専門性や経験があります。これらを活かすためには、取締役会の場に限らず、日常的な意見交換や情報共有を行うことが重要だと考えます。このような幅広いコミュニケーションにより、互いの信頼関係を構築し、それぞれの発言の意図や背景への理解が深まっていくと考えます。その結果、より実効性の高い

取締役会につながっていくものと期待しています。

サステナビリティへの取り組みについて

山口 私が重視しているのは「サービスの品質と安全性の向上」です。企業に求められるのは企業価値の向上であり、そのためにはサービスの向上がないと、顧客からの信頼を得られません。顧客から信頼されてこそ企業価値は高まっていくものであり、その基礎となるのが企業のガバナンスとコンプライアンスです。安全性については、弁護士としての視点で見えています。まず運送法に関わる立場では、事故が起きた際の対処、具体的には原因究明とその後の対応が重視されます。また従業員の安全性については労働環境の整備が欠かせません。その点について当社は労働安全衛生方針を策定し労働災害事故の撲滅に取り組み、2024年度は昨年度に引き続き労働災害事故ゼロを達成しています。

河井 どの項目も十分な取り組みがなされていると思いますが、今後を考えると「環境負荷低減」が重要テーマになると考えています。その際に忘れてはならないのが、事業として成立する形で考える姿勢です。社会的貢献だからやらなければならないというスタンスだけでは、真に持続可能とはなりえません。事業活動と社会課題解決の取り組みを融合させることが求められていますので、企業のあり方を定めたくうえで、事業活動の中で環境負荷低減に取り組んでいく手法を考える必要があります。環境負荷低減は、ビジネスモデルとして成り立つ形で考えるべきテーマです。



伊賀 企業経営にとどまらず、社会全体において、「生命・心身の安全」は、全てに優先する価値観です。エネルギーインフラ会社に在籍していた私は、「事業イコール安全」と常に考え

ていました。当社においても、昨年、安全対策専門委員会が立ち上がり、安全に対する取組みをより一層強めることとなりました。事故を防止する取組みと同時に、事故発生後の行動についての冷静な振り返りも重要です。この委員会が有効に機能し、全ての方の「生命・心身の安全を守ること」を期待しています。

会社への期待、社外取締役として果たしたい役割について

伊賀 この度、当社は、マグチグループ様と共に、大阪・関西万博の物流業務を担いました。万博の関係者の方から「住友倉庫なくして万博の物流は成り立たなかった」という言葉を頂いた時は、本当に嬉しく、誇らしく感じました。また、私自身も会場を訪れ、大屋根リングから見渡した時、「この万博の物流を支えているのは当社なんだ」と実感することができました。

物流事業は、表立って目に触れることが少ない事業ですが、これからも、見えないところであっても、世の中のために頑張る会社・社会を支える会社であってほしいと思います。ひとりでも多くの方に、「住友倉庫という会社があってよかった」と思ってもらえることを、何よりも期待し、望んでいます。

河井 期待をひと言で表すなら「唯一無二」です。他社が真似のできない経営に、邁進してもらいたいと思います。当社では社内取締役を筆頭に、全社員が非常に強い社会的使命感を持ち、かつ組織としての団結力も強い。この高度な組織文化と能力を発展させていき「唯一無二」の存在、孤高の経営を目指したい。そのため社外取締役としては、事業がより良い形で発展し続けるよう、連結企業価値最大化に向け、執行側を全力で支援しつつ、攻めと守りの具体的な戦略づくりに最善を尽くしていきたいと思います。

山口 当社は長年にわたり事業を継続してきた企業として、未来に向けた発展も求められています。120年続いてきた歴史を踏まえたうえで、新たなテーマにも取り組み続けなければなりません。基本的な発想は変えずに、これまで培ってきた信頼の上に、新たな価値を積み上げていく。その際に、自分の知見と経験を活かし、社外取締役として建設的かつ実効的な関与を行い、企業の持続的な成長とガバナンス強化に貢献していきたいと思います。

コーポレート・ガバナンス

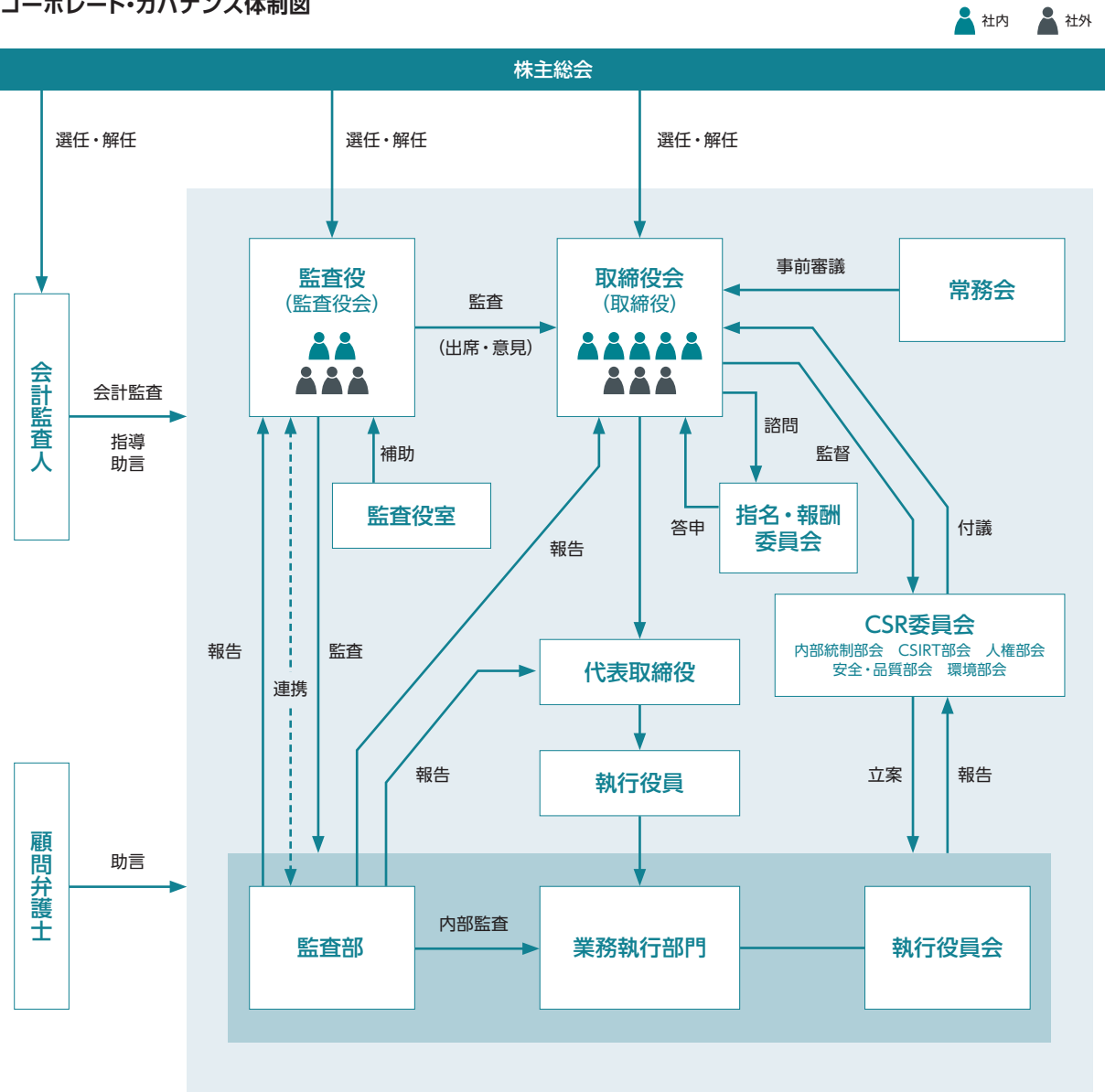
コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

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、2024年度において全取締役8名に対して3名の社外取締役を選任しています。



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

	2024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。会長、社長及び社外取締役で構成され、委員長は社外取締役の中から選定しています。2024年度は指名・報酬委員会を2回開催し、その結果を取締役に答申しました。

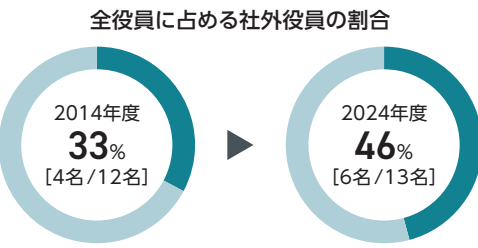
構成員（2024年度） 会長1名、社長1名及び社外取締役3名の計5名であり、委員の過半数が社外取締役

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。



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、2025年7月現在の取締役会の構成人員は、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。

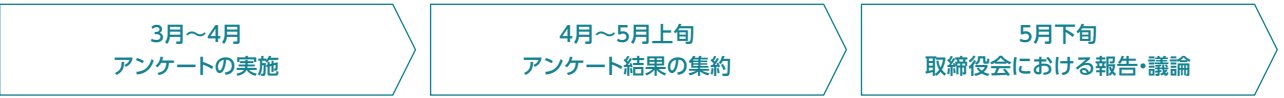
2025年7月時点										
氏 名		当社における地位	専門性・経験							
			企業経営	営業	現業オペレーション	国際性	DX・IT	サステナビリティ・ESG	財務・会計	人事・労務
小野 孝則	男性	代表取締役会長 会長執行役員	●	●	●	●		●		●
永田 昭仁	男性	代表取締役社長 社長執行役員	●	●	●	●	●	●		●
宗 克典	男性	取締役 常務執行役員	●	●	●			●		
星野 公彦	男性	取締役 常務執行役員	●			●		●	●	
黒木 郁雄	男性	取締役 常務執行役員	●	●	●		●	●		
山口 修司	男性 独立	社外取締役				●				●
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)			●			●		●
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				●		●		
西橋 久仁子	女性 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、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。

実効性評価のプロセス



実効性評価の評価結果・対応策

2024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
	- 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適切な機関設計である。また当社は取締役を8名選任し、そのうち3名が社外取締役であり、取締役会の迅速な意思決定及び業務執行の監督等を行うにあたって、適切な員数・構成となっている。 - 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、社外取締役・社外監査役から活発な質問・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。 - 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、社外取締役・社外監査役にも分かりやすい資料提供やポイントを絞った案件説明に努めている。今後とも社外取締役・社外監査役からより良い評価が得られるよう取締役会の実効性向上につながる改善に取り組んでいく。 - 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	- 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（2024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	14/15	93%	11/12	92%

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にしている。
- 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、2024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)	350	321	29	—	47	5
監査役 (社外監査役を除く)	56	56	—	—	—	2
社外役員	56	56	—	—	—	6

※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47百万円であります。

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	125	取締役	当社	111	13	—	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

基本的な考え方

住友倉庫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が重要と考えています。当社では「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。

マネジメント体制

住友倉庫のリスクマネジメントに係る取組みは、取締役会の監督のもと、CSR委員会の下部組織である内部統制部会が施策の立案、施策の進捗確認等を行い、必要な施策は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推進します。リスク管理の取組状況は監査部が確認し、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。 CSR推進体制 ▶ **P44**

リスクの特定・評価・対応プロセス

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応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。

事業等のリスク

住友倉庫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には、以下のようなものがあります。なお、文中における将来に関する事項は、2025年3月末現在において当社グループが判断したものです。

リスク	説明・対応策
経済環境に関連するリスク	事業環境の変化、為替変動、投資有価証券の時価下落、退職給付会計
事業活動に関連するリスク	公的規制の変化、グローバルな事業展開におけるリスク、燃料油価格の変動、事業用資産の減損、情報の漏洩
自然環境等に関連するリスク	自然災害と事故、感染症、情報システム関係、地球環境保全等の取組み

詳しくは有価証券報告書の「事業等のリスク」をご参照ください ▶

<https://www.sumitomo-soko.co.jp/ir/negotiable.html>

BCP(事業継続計画)

住友倉庫は社会インフラを支える物流事業者として、自然災害等有事の際にも事業を継続することによりお客様の事業継続に貢献します。このため施設には免振装置や非常用発電設備の導入、計画的に施設や設備の営繕を行うほか、避難訓練に代表される災害発生直後の危機対応だけでなく、巨大地震やパンデミックなどを想定した行動マニュアルを整備し、BCPを策定しています。2024年度は巨大地震を想定したシナリオ訓練を行い、行動マニュアルの有効性を確認するとともに見直しを図りました。



シナリオ訓練の様子

情報セキュリティ

住友倉庫は情報セキュリティ管理体制として、2015年にCSR委員会内部統制部会に住友倉庫CSIRTを設置し、現在はCSR委員会内の部会の一つとして情報セキュリティ事案の抑止及び事案発生時の被害最小化に努めています。「情報セキュリティ管理規則」に則り、外部からの不正アクセスを監視・防止する管理体制を導入しています。主な活動として、情報セキュリティ意識の向上を目的に全従業員に対し情報セキュリティ研修を実施しているほか、標的型攻撃メール訓練や社内報・ポスター掲示による啓発活動を行っています。2024年度までに情報セキュリティに関する重大な事故等は発生していません。

コンプライアンス

基本的な考え方

住友倉庫は「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。事業活動を推進するにあたり、法令遵守はもとより、社会規範及び企業倫理に則った公正かつ適正な経営を実現するとともに、その透明性を高め、将来にわたり社会的責任を果たしてまいります。

マネジメント体制

住友倉庫のコンプライアンスに係る取組みは、取締役会の監督のもと、CSR委員会の下部組織である内部統制部会において当社グループのコンプライアンスに係る施策の立案、進捗確認及び情報共有等を行っています。内部統制部会によって立案された活動計画はCSR委員会の決議承認を経て実施され、その内容は取締役会に報告されます。また重要な事項は取締役会に付議される体制としています。

CSR推進体制 ▶ **P44**

コンプライアンス意識浸透の取組み

コンプライアンス・マニュアルの作成・配付

住友倉庫グループ企業行動指針及び同基準をはじめ、コンプライアンスに関する事項を取りまとめたマニュアルを策定しています。また、マニュアルの一部を英語、中国語等の各国語に翻訳し、グループ内従業員へ配付して理解の促進を図っています。



教育・研修

住友倉庫では、社員一人ひとりの意識向上を目的に、各種教育・啓発活動を継続的に実施しています。役職・階層別のセミナー・研修、全従業員を対象としたコンプライアンス研修(年1回・eラーニングを含む)、特定の部門を対象とした法務セミナーを適宜開催しています。2024年度は全従業員を対象に人権をテーマにしたコンプライアンス研修を実施し、99.1%の従業員が受講しました。ハラスメント、腐敗防止、下請法及び独禁法等、時期に応じたテーマを取り上げ、年4回発行する社内報においてもコンプライアンスに関する記事を毎回掲載しています。2025年度も継続してセミナー・研修等を実施し、知識の習得、コンプライアンス意識の浸透・向上を図っていきます。

2024年度の各種研修の実施状況

研修名	テーマ	対象者
トップマネジメントセミナー	内部通報・リスク管理	取締役・監査役・常務執行役員
法務研修	不正予防	次長・課所長等
内部統制連絡会 法務セミナー(国内)	労務管理	国内グループ会社役員
	取締役の義務と責任	
内部統制連絡会 法務セミナー(海外)	不正予防・リスク管理	海外関係会社代表者等
コンプライアンス研修	人権	全従業員

※その他階層別研修においてコンプライアンスに関する講義を実施

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(財務・会計上の不正行為、人権侵害、ハラスメント、腐敗行為(贈収賄等)、利益相反、インサイダー取引等)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。ヘルプラインは匿名通報も可能な体制で運用され、機密性を担保しています。加えて、当該報告・相談を行ったことを理由として報告・相談を行った人を不利に取り扱わないことを、社則で規定しています。また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本制度の周知を図るほか、国内外子会社においても同様の窓口を設置しています。2024年度は2件(住友倉庫単体)の通報が寄せられ、調査・事実確認のうえ適宜対応しました。

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
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)
2022年6月 J-WeSco株式会社 代表取締役社長
当社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)
2023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)(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
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)
2025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)
(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)
2017年6月 当社監査役退任 当社取締役(現任)
2017年8月 弁護士法人岡部・山口法律事務所 代表
2022年4月 中央大学法科大学院客員教授(現任)
2022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
2024年7月 弁護士法人山口総合法律事務所 代表
2024年9月 弁護士法人岡部・山口法律事務所 代表(現任)
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 社外取締役(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 株式会社パ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 株式会社パ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(現TOYOイノベックス株式会社)
社外取締役(現任)
2025年 6月 株式会社PALTAC 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
TOYOイノベックス株式会社 社外取締役
株式会社PALTAC 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)



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)
2024年 3月 一般社団法人経済安全保障戦略推進機構
代表理事(現任)

【重要な兼職の状況】 一般社団法人経済安全保障戦略推進機構
代表理事
橋本総業ホールディングス株式会社
社外取締役



西橋 久仁子
社外監査役

略歴、地位及び重要な兼職の状況

1983年10月 監査法人中央会計事務所(後のみずほ監査法人)入所
1987年 3月 公認会計士登録
2000年 8月 中央青山監査法人(後のみずほ監査法人)パートナー
2007年 7月 みずほ監査法人退所
2007年 7月 新日本監査法人(現EY新日本有限責任監査法人)入所
同監査法人パートナー
2008年 7月 同監査法人シニアパートナー
2018年 6月 新日本有限責任監査法人
(現EY新日本有限責任監査法人)退所
2018年 7月 みのり監査法人入所 同監査法人ディレクター
2019年 3月 同監査法人パートナー(現任)
2022年 3月 株式会社i-ne 社外取締役(監査等委員)
2024年 3月 同社 社外取締役(監査等委員)退任
2025年 6月 当社監査役(現任)

【重要な兼職の状況】 みのり監査法人 パートナー