

人権

三井倉庫グループは、社会におけるすべての人々の尊厳が守られ権利が尊重されることが、すべての事業活動の基盤となる重要な要素と位置づけています。取り組みにあたっては、「国連人権章典」をはじめとする人権に関する国際規範を支持・尊重し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」のフレームワークに沿って推進しています。

推進のロードマップ



人権方針の策定

当社グループは、自社のみならずサプライチェーンを含めた人権尊重に関する姿勢と取り組みを整理し、社会に表明するものとして、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した「三井倉庫グループ人権方針」を策定しました。本方針を基に、さまざまな関係者と協働して事業活動に関連するすべてのステークホルダーの人権を尊重し、社会的使命を果たすとともに、持続可能な社会の実現に貢献していきます。なお、本方針は、人権に関する専門知識・実務経験を有する外部有識者の助言を踏まえて策定され、取締役会で承認されています。



「三井倉庫グループ人権方針」の詳細は、当社Webサイトをご参照下さい。

https://msh.mitsui-soko.com/sustainability/social/human_rights

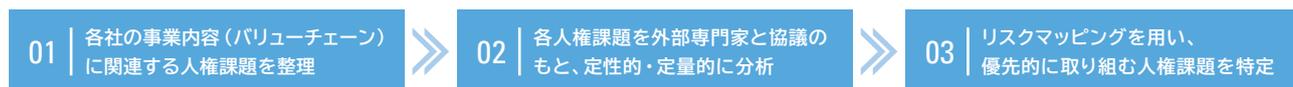
「三井倉庫グループ人権方針」(概要)

1. 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく方針の策定
2. 人権尊重に関する国際規範及び法令の尊重・遵守
3. すべてのビジネスパートナーへの本方針の適用
4. 人権尊重に対する三井倉庫グループの責任
5. 人権デュー・ディリジェンスの実施
6. 人権課題に対する是正・救済体制の構築
7. 人権尊重にかかる教育・研修の拡充
8. ステークホルダーとの積極的な対話
9. 情報の定期的な開示
10. 人権方針の継続的な見直し・改訂

重要な人権課題の特定

当社グループは、人権尊重への取り組みを推進するにあたり、当社グループの事業活動がステークホルダーの人権に及ぼす影響度を評価し、重要な人権課題として、「強制労働・児童労働の禁止」「あらゆる差別の禁止」「ハラスメントの禁止」「安全な労働環境の提供」「適正な労働時間管理」及び「外国人労働者の権利保障」を特定しました。重要な人権課題の特定は以下のプロセスで行い、特定した人権課題を中心にリスクアセスメントを進めています。なお、人権を取り巻く状況は常に変化していることから、継続的な調査や情報収集並びにステークホルダー及び外部専門家との対話のもと、優先する人権課題の見直しを実施していきます。

重要な人権課題の特定プロセス



人権デュー・ディリジェンス(人権DD)の実施

当社グループは、人権尊重の責任を果たすため、人権DDを実施しています。人権DDは、自社の事業活動による人権への負の影響を特定し、それを防止・軽減・対処するために、調査・是正・開示及びステークホルダーとの対話を継続的に行うプロセスです。当社グループでは、国内・海外のグループ会社及びビジネスパートナーに対して人権DDを実施し、人権尊重にかかる教育・研修や実効性のある救済システムの構築と合わせて、人権課題の解決に努めていきます。

ステークホルダーエンゲージメント

三井倉庫グループは、創業から100年以上にわたり、世界のさまざまな地域や人々との関わりの中で企業活動を行ってきました。そして、その多様なステークホルダーとの相互信頼を構築するために積極的な情報開示と継続的な対話を重視しています。当社グループはステークホルダーの皆様と共創することで、企業価値向上を図るとともに、持続可能な社会の実現を目指していきます。



ステークホルダー		取り組みの目的	コミュニケーション手段
	お客様	お客様に信頼される満足度の高いサービスを追求し続け、事業を通じて世界の人々の暮らしの安心や快適な社会を実現します。	Webサイトや電話での相談対応 日々の営業・サービス活動・ホームページ上で情報提供(日・英) 物流コラムの連載 YouTube公式チャンネルにて事業紹介動画の配信 デジタルサイネージを利用した会社活動の情報提供 大規模展示会への参加・オンラインセミナーの実施
	株主・投資家	健全な事業経営や適時適切な情報開示により投資判断につながる良好なコミュニケーションを図りつつ、継続的な企業価値の向上と適正な市場評価を目指します。	株主総会の開催 決算説明会の開催 投資家・株主向け情報発信(統合報告書/ビジネスレポート/有価証券報告書等) スモールミーティング/個別IR・SR面談の実施 株主アンケートの実施
	従業員	社員一人ひとりの人権が尊重され、最大限能力を発揮できるよう、働きがいを感じられる制度の設計と安全で健康的な職場環境の整備を推進していきます。	従業員エンゲージメントサーベイの実施 人権方針の策定・人権デュー・ディリジェンスの実施 研修制度の充実化 働き方に合わせたABW化の推進 表彰・コンテストの実施(営業部門/業務改善部門) 公正で納得性のある処遇 労働安全衛生・健康経営の推進 ストレスチェックの実施 社内イントラネットでの情報発信・コミュニティ活動・社内報の発行 コンプライアンスホットライン(多言語対応)の設置
	ビジネスパートナー	公平公正・共存共栄に基づく健全な取引で深い相互信頼関係を構築し、連携強化を図ることで、安定的かつ高品質な物流サービスを構築していきます。	持続可能な責任調達にかかる基本方針の策定・公開 公正・公明・透明性のある取引 災害発生時の連携 品質改善の取り組み 電話・メールでの問い合わせ対応
	政治・行政	法令・社会規範に則した公正な企業活動を遂行するとともに、行政/業界団体と対話や連携をしていくことで物流業界のより良い未来を共創していきます。	法令・規制への対応 経済団体・業界団体との対話・連携(国土交通省/倉庫協会等)
	地域・社会	地域社会と良好な関係を築き、信頼を寄せられる企業として建設的な事業を営み、多様な人々が共生できる社会を目指します。	イニシアチブへの賛同 寄付活動(医療/芸術/研究分野等) 大学での講義の実施 ボランティア活動を通じた地域・社会への貢献 調査・アンケートへの協力

社外取締役座談会



社外取締役

平井 孝志

社外取締役

中野 泰三郎

社外取締役

菊地 麻緒子

激変する時代の中で持続的成長を実現するために

反転を成し遂げて攻勢のフェーズへ。持続的な企業価値向上を目指す三井倉庫グループの「いま」と「これから」について、社外取締役の皆様にも、さまざまな視点から語っていただきました。

新たに制定した「グループ理念」について

中野： パーパス「社会を止めない。進化をつなぐ。」は、当社グループの根幹をシンプルに表現していてとてもよいですね。中期経営計画2017を達成し、非常にいい流れができてきているタイミングであらためて当社グループの立ち位置や向かう先を考えたときに、「大事なのはやはり現場だ」と原点に回帰して選ばれた言葉で、新中期経営計画の初年度にこれを掲げた意味は大きいと思います。

菊地： 新型コロナウイルス感染症拡大という未曾

有の事態が起き、物流の重要性が再認識される中で、まさに、この数年、世界中が直面した課題をパーパスとしたわけです。当社グループの存在意義を明確にして発信したことは、次のステップに向けての大きな一歩だと思います。

平井： 「三井倉庫グループらしさとは何か」を体系的に整理し、丁寧に議論して結晶化した理念であり、非常にいいものができたと満足しています。社員にアンケートをとるなどして、意見を取り入れたことも評価できます。組織全体を巻き込むプロセスを経てでき上がったものは、個々に腹落ちしやすい

ですし、顧客とのコミュニケーションの軸となって、日々の業務の中で生きてくると思います。

「中期経営計画2017」を振り返って

菊地: 私は2016年から監査役を勤めていましたので、過去の投資案件について多額の減損処理を行い、純損失を計上した厳しい状況から、経営陣がどれだけ強い覚悟を持って改革を敢行したか、社長のビジョンに向かって社員の皆さんが一丸となり知恵を絞って取り組んできた様子をつぶさに見てきました。その結果、前中期経営計画2017の数値目標の全てを高いレベルでクリアしたという成果は、本当に感慨深いです。大変なことを成し遂げたとと思います。

中野: 中期経営計画2017がうまくいったのは、古賀社長はじめ、各事業会社のトップの方々のリーダーシップ、マネジメントの力が非常に大きかったと思います。スピード感があり、どんどん結果が出たことで勢いがついていきました。

平井: 素晴らしい成果を上げた一方で、積み残し課題もあります。例えば、One三井倉庫については、着実に進んでいるものの、融合ではなく接合に留まったと感じています。シナジー最大化のためには事業や顧客の共有だけではなく、戦略、人材、ノウハウなどの共有といった点でまだ成長の余地があると考えます。

新中期経営計画2022の策定にあたって

中野: 厳しい競争に勝ち抜いていくための並々ならぬ決意を感じさせる、濃密な内容です。今の時代に不可欠なDX戦略、ソリューションサービスやサステナビリティ対応ビジネスといった要素も盛り込まれており、「近年の環境の変化とともに、三

井倉庫グループも変わっていく」、そんなメッセージが伝わってきます。

菊地: 祖業である倉庫業も忘れずに、過去から将来に向けて強みを強化することが重要と考えています。注力する領域に「モビリティ」、「ヘルスケア」、及び「B2B2C」を挙げていますが、いずれも以前から取り組んできた分野であり、蓄積されたノウハウを活かしたさまざまな展開が期待できると思います。

平井: 投資をいかに有効に行っていくかということが、今回の中期経営計画の肝だと思っています。M&Aによる単純な規模拡大路線ではなく、戦略ありきで一つ一つピースを揃えていく、そういった活動をしっかりやっていくことが大切です。また、策定に際しては、プロセスに意味があると考えています。取締役会で濃密な議論を重ねましたし、個別に意見交換を行うことも幾度となくありました。「もっと社員を巻き込んだ方がいいのではないか」「シナリオが妥当なものになっているか」など、客観的な視点からの厳しめのアドバイスにも真摯に耳を傾けていただきました。

ESGの取り組みの評価について

菊地: 中期経営計画2017で「ESG経営の推進」を持続的成長に向けた取り組みと定め、CO₂対策をはじめ、ESGを意識した施策を行ってきました。今回の中期経営計画2022の中でもESGを経営基盤の一つとして掲げたことで、グループ全体でさらに取り組みが進むと思います。また、自社のみならず、お客様のサステナビリティの課題を解決する新サービス「SustainaLink」を立ち上げるなど、事業展開の中に社会課題への対応を組み込んだビジネスモデルの構築にもチャレンジしており、業界をリードしていくことを期待してい

社外取締役座談会



ます。一方で、人権や外国籍の方を含めたダイバーシティなどについては、今後さらに取り組みを進めていくべきだと思います。

平井: 私は、環境や社会への貢献は、価値を生むことも大事だと考えています。ESGの本当の価値というのは、社会課題解決はもちろんのこと、対価の循環という面も重要だと考えています。今お話に出た「SustainaLink」のように、それをきっかけにお客様のニーズを掘り起こしてビジネスにつなげ、社会に対してもプラスになる。そのように、ビジネスと社会課題解決の両立による新しい価値の創出が目指すところではないかと思います。

中野: S（社会）の部分で申しますと、人材育成、女性活躍をはじめとするダイバーシティの推進など、今後の成長の土台となる人への投資に期待しています。加えて、ESGへの取り組みは今や必然として、それらを社会に向けて適時適切に発信することも重要です。選ばれる会社になるために、IRや広報を通じて社会的なプレゼンスをどう上げていくか、そのあたりは今後の課題ではないでしょうか。

ガバナンスの強化に対する 評価・課題について

平井: 昨年にはサステナビリティ委員会を新設するなどガバナンス体制の構築について、社内の

形は整ってきたと思います。次は実行フェーズであり、実質の深化を目指し、中身を充実させていくことが課題です。

菊地: 現在、社外取締役は3人体制で、モニタリングボードとしての役割は果たせていると思います。また、監査役会もしっかり機能しています。さらに質の高いガバナンス体制を構築するために社外取締役として自ら課題を設定し、提案していきたいと考えております。サステナビリティ委員会については、トレンドを追い、箱を作ったということに終わらないよう、環境部会等、各部会においてメンバーの一人ひとりが自らの問題としてサステイナブルな世界の構築に取り組んでいくことが大切だと思います。

取締役会の実効性の向上に向けて

平井: 取締役会の議論のレベルは上がっており、以前に比べて、戦略的な観点での議論も進むようになってきました。実効性は十分に確保されているという認識です。ただし、取締役会の性質もありますが、どうしても議案ベース（ハード面）の議論が中心になっている印象です。例えば、経営理念や行動指針の現場への浸透はどうか、あるいは



人材育成や組織風土の課題など、組織の内情（ソフト面）についての話がもっとできたら、取締役会が一段と活性化すると思いますし、その変化の気づきを与えられるのが社外取締役の役割ではないでしょうか。

菊地: 当社グループに限らず、現状の取締役会は会社法や社内規則で必要な議案の報告や決議に多くの時間がとられているとの認識です。足元のことだけでなく、30年先、50年先という視点から、戦略や人的投資について議論する場として機能していけたらと考えます。

中野: 経験上、悪い芽というのは、業績がよいときに出始めるものと認識しています。上昇気流に乗っている今こそ気を引き締めて、もしもよくない兆候に気づいたら、社内社外関係なく、忸度しないで指摘し合える取締役会でなくてはと思います。

新たに導入された株式報酬制度に 対する指名・報酬委員会での議論について

中野: 指名・報酬委員会の委員長としてお答えしますと、株式報酬制度は、一段と株主の皆様と価値共有を図ることのできる仕組みとして有効である一方、より一層の妥当性、透明性が求められます。そこで、導入にあたっては、妥当性、透明性について、かなり踏み込んだ議論を行いました。「株主から見ても、従業員から見ても、会社の業績から見てもフェアか」ということを追求し、厳しく指摘させていただきましたし、十分に議論、検討を重ねた上で株式報酬制度を導入しています。

今後の持続的成長に向けて期待すること

菊地: グループ理念で打ち出されているように、現場力のさらなる強化が重要と思います。サービ

ス業として現場から発想していかなければ、本当に必要とされるものは生まれません。そのためには一人ひとりが自分で考え、自由に動いてスキルアップできる環境がとても大切で、人財をマネージするのではなく、どのようにサポートしていけるかを考え続けて頂きたいです。

中野: 挑戦心でしょうか。物流のパラダイムシフトが大きく変化する中で、従来の物流の概念を超えて、もっともっとやれることがあると思っています。



す。その種はしっかり育ってきていますから、思い切ったいろいろな方向にチャレンジしてもらいたいです。自分たちのサービスでお客様の企業価値を上げていくところまで考えて行動してほしいと思います。

平井: 今あるものを支えるのではなくプロアクティブに価値を創出していくことが重要になると思います。環境変化に合わせて対応するだけでなく、将来を予想して先に動いて未来をつくる、新しい価値を創造していく、そんな気概を持って失敗を恐れずチャレンジしてほしいです。5年前なら難しかったかもしれませんが、事業基盤がしっかりした今ならリスクテイクも可能はずです。大いに期待しています。

コーポレート・ガバナンス

企業価値向上を目指したガバナンス体制の構築

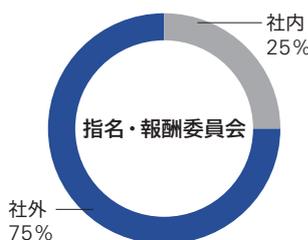
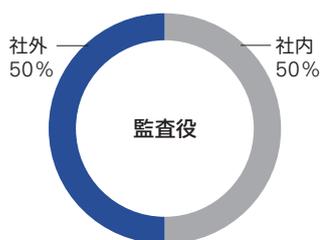
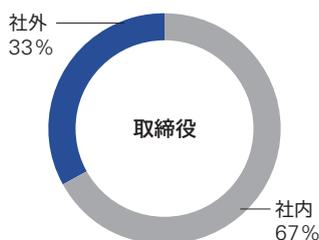
三井倉庫ホールディングスは、「社会を止めない。進化をつなぐ。」というパーパスのもと、持株会社としてグループ内の各子会社の経営管理を適切に行うためにグループガバナンスを推進することで、中長期的な企業価値向上を目指します。各種委員会の設置や執行役員制度を導入して経営と執行を分離し、取締役及び執行役員の実行権限と責任を明確にするなど、コーポレート・ガバナンスの強化に取り組んでいます。

コーポレート・ガバナンス強化に向けた取り組みの変遷

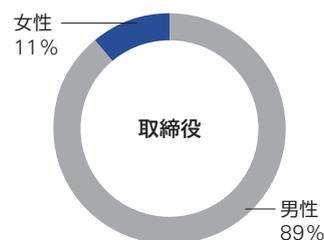
	2004年～	2006年～	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
経営と執行の分離	2004年 • 執行役員制度の導入	2006年 • 報酬委員会の設置			2016年 • 報酬委員会を「指名・報酬委員会」に改組						
取締役総数	9～12名							8名	9名		
社外取締役		1～2名						2名	3名(女性1名)		
社外監査役	2～3名							3名	2名		
役員報酬		2006年 • 業績連動を織り込んだ役員報酬制度開始									2022年 • 株式報酬制度の導入
取締役会の実効性評価					2016年 • 取締役会実効性評価(インタビュー・アンケート)開始						
その他			2014年 • 持株会社移行							2021年 • サステナビリティ委員会の設置	2022年 • グループ理念制定

取締役・監査役のメンバー構成

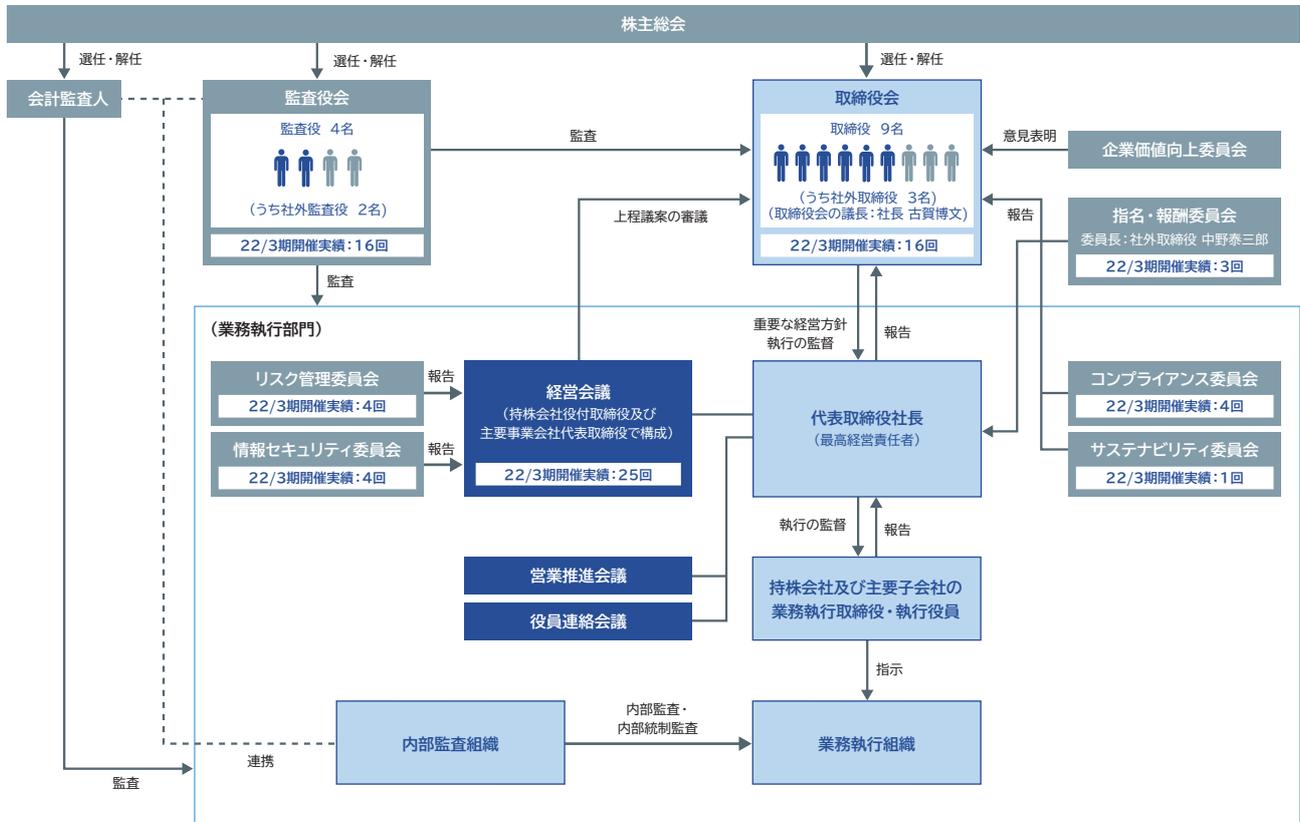
社外役員比率



女性比率



コーポレート・ガバナンス体制図 (2022年7月1日現在)



取締役会	経営の基本方針並びに重要な業務執行を決定し、代表取締役及び社長、業務執行取締役の職務の執行を監督しています。
監査役会	監査役会は監査の充実に努め、監査役は、取締役会、役員連絡会議のほか重要な会議に出席し、取締役の執行状況の監督を行っています。
経営会議	取締役会に付議すべき事項、経営全般に関する重要な事項、取締役からその執行を経営会議に委任された事項について審議又は決議しています。
営業推進会議	月次業績・当該四半期の見通しや予算管理、営業拡大及び横断的な営業推進等に資する情報を共有しています。
役員連絡会議	経営全般にわたる重要事項の周知、及び当社グループの状況に関する相互理解の促進のための情報交換を行っています。
指名・報酬委員会	取締役選任プロセスの客観性・透明性を高めるとともに、業績連動報酬額の妥当性・適正性を検証するなど、役員報酬決定プロセスの客観性・透明性を高めています。
リスク管理委員会	事業活動におけるリスクを適切に認識し、当該リスクに対する対応方針を定め、進捗及び成果を管理し、当該リスクの発生予防及び発生に備えた対応マニュアルの整備・更新等を行っています。
コンプライアンス委員会	経営に影響を与えるコンプライアンス違反、その他の問題発生時の対応協議、企業倫理規範の制定、コンプライアンス体制の構築を行い、コンプライアンス遵守の推進及び違反の未然防止に努めています。
情報セキュリティ委員会	情報セキュリティ管理に関わる体制の整備、活動の推進及び見直し等を行い、個人情報又は企業情報の保護を図っています。
サステナビリティ委員会	サステナビリティに関する戦略・方針の検討や、マテリアリティや目標KPIに向けた取り組みの実行管理を通じて、当社グループの企業価値向上を図っています。
企業価値向上委員会	企業価値ひいては株主共同の利益を毀損する恐れのある当社株式の大量保有提案を行う者が現れた場合、取締役会の恣意的な判断を排除し、株主共同の利益のために客観的な判断を行い、取締役会に対し必要な勧告を行うための独立した機関です。

コーポレート・ガバナンス

スキル・マトリックス

当社は、知識・経験・能力を全体としてバランスよく備え、多様性と適正規模を両立した取締役会の構成となるよう取締役・監査役を選任しています。

氏名	役職	企業経営	営業・マーケティング	グローバルビジネス	DX・IT	オペレーション	ESG	財務会計・金融	人材開発・人事	法律・リスク管理
古賀 博文	代表取締役社長 グループCEO 取締役会議長	●	●	●			●	●	●	●
中山 信夫	代表取締役専務取締役 財務経理管掌	●		●			●	●		●
木納 裕	常務取締役 人事・HR・不動産事業管掌	●			●	●			●	
郷原 健	常務取締役 法務総務・リスク管理管掌	●	●			●				●
糸居 祐二	取締役上級執行役員 情報システム管掌				●					
桐山 智明	取締役上級執行役員 戦略営業・事業開発管掌		●			●				
中野 泰三郎	社外取締役	●	●	●						
平井 孝志	社外取締役		●	●	●					
菊地 麻緒子	社外取締役			●			●			●
石田 幸男	常任常勤監査役	●	●							
宮下 紀夫	常勤監査役	●						●		
須藤 修	社外監査役									●
小澤 元秀	社外監査役							●		

(注) 上記一覧表は、取締役及び監査役の有する全ての知見や経験を表すものではありません。

社外取締役の主な活動状況と選任理由

氏名	独立役員	在任年数	選任理由	取締役会の出席状況
中野 泰三郎	○	4年	飲料会社の取締役を長年務められ、会社経営者としての豊富な経験を踏まえた幅広い識見を有しており、当該経験に基づき当社グループの経営方針について経営者の視点で監督、助言等いただいた実績から、今後も同様の活躍を期待できるため、引き続き社外取締役に選任しています。	16回/16回
平井 孝志	○	3年	多様な会社での経営実務の経験に加え、幅広い業界でのコンサルティングを行い、現在は複数の大学院で企業戦略、事業戦略の研究をされており、その豊富な経験と識見に基づき、当社グループの事業戦略について専門的な立場で監督、助言等いただいた実績から、今後も同様の活躍を期待できるため、引き続き社外取締役に選任しています。	16回/16回
菊地 麻緒子	○	2年	日本及び米国ニューヨーク州の弁護士資格を有し、企業法務に携わるとともに、検察庁及び、公正取引委員会での執務経験、さらに当社常勤社外監査役としての実績に基づく豊富な経験、識見を生かし、当社グループのガバナンスの健全性や透明性に関する有意義な助言を期待できることから、社外取締役に選任しています。	16回/16回

社外監査役の主な活動状況と選任理由

氏名	独立役員	在任年数	選任理由	取締役会/監査役会の出席状況
須藤 修	○	11年	会社法等企業法務を専門とする弁護士として、その識見に基づく当社グループのガバナンスの健全性や透明性に関する有意義な助言の実績から、社外監査役として選任しています。	取締役会 16回/16回 監査役会 16回/16回
小澤 元秀	○	9年	複数の監査法人にて代表社員を、また、日本公認会計士協会の退職給付会計専門委員会委員も歴任される等、公認会計士として長年第一線で活躍されており、同氏の専門である国際会計に立脚した識見により、海外関係会社を含め当社グループ全体について、財務の健全性や正確性の観点から監査業務を行ってきた実績から、社外監査役に選任しています。	取締役会 16回/16回 監査役会 16回/16回

取締役会の運営状況

取締役会では、経営戦略や事業投資、その他グループ経営にかかる重要事項等の議論を行うとともに、各取締役の職務執行状況や定期的な業績の報告等が行われています。2022年3月期の主な議題は右記の通りです。

2022年3月期の主な議題

- グループ理念及び新中期経営計画の策定
- サステナビリティ委員会の設置
- DX戦略の策定
- 株式報酬制度の導入
- 改訂コーポレート・ガバナンスコードの対応
- 取締役会の実効性評価結果

取締役会での議論の活発化に向けた取り組み

当社グループは取締役会で活発な議論を行うため、取締役会の資料を事前に取締役及び監査役に配布しています。また、ガバナンスやサステナビリティを含む企業経営に関する研修や、グループ企業の事業概況説明を定期的実施することで、役員全体の能力向上につなげるとともに当社グループ内の相互理解を促進しています。

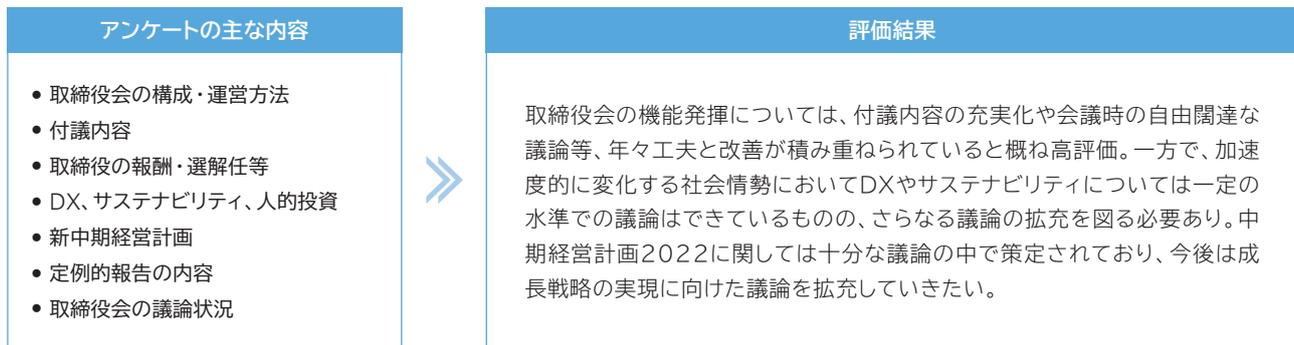
取締役会の実効性

中長期的な企業価値向上に向けて取締役会の機能充実化を図るため、取締役及び監査役に対してアンケートによる取締役会の評価を行い、それらの結果について取締役会で議論しています。

実効性評価の方法



取締役会の実効性に関する評価



コーポレート・ガバナンス

役員報酬

▶ 役員報酬の決定プロセス

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います。役員報酬額については、個々の報酬額の妥当性及び決定プロセスの透明性を一層確保するため、社外取締役3名と社長により構成され、社外取締役を委員長とする「指名・報酬委員会」において報酬額を決定し、取締役会はその決定に従っています。

▶ 役員報酬の構成

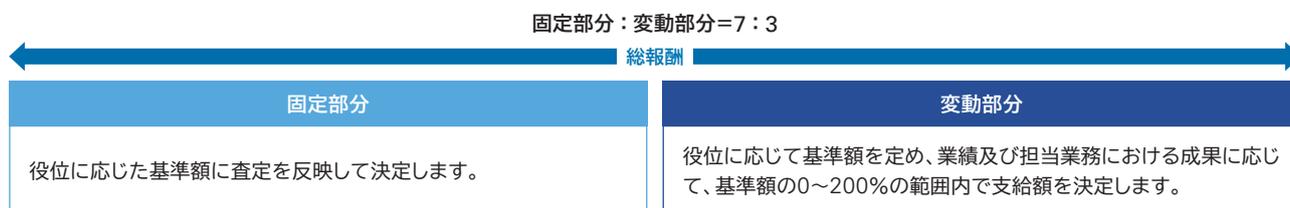
2022年3月期の役員報酬体系は、各役職別の基本報酬額に、業績連動部分を付加したものとしています。業績連動評価に係る指標は、本業の業績向上を通じた企業価値増大の動機づけを図る理由から連結営業利益とし、これに加え、投融資等の結果が反映される、連結税金等調整前当期純利益を定めています。翌事業年度の役員報酬に係る業績評価は、両指標の当事業年度実績に対する当事業年度目標比、前事業年度実績比を役員報酬規定に定めるテーブルをもとに評点化し、これを反映させる仕組みです。なお、社外取締役及び監査役は固定報酬となります。

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)
		固定部分	変動部分	
取締役 (社外取締役を除く)	307	193	113	7
監査役 (社外監査役を除く)	60	60	—	3
社外役員	45	45	—	5

(注) 対象となる役員の員数は延べ人数となります。

役員報酬体系 (2022年3月31日現在)



株式報酬制度の導入

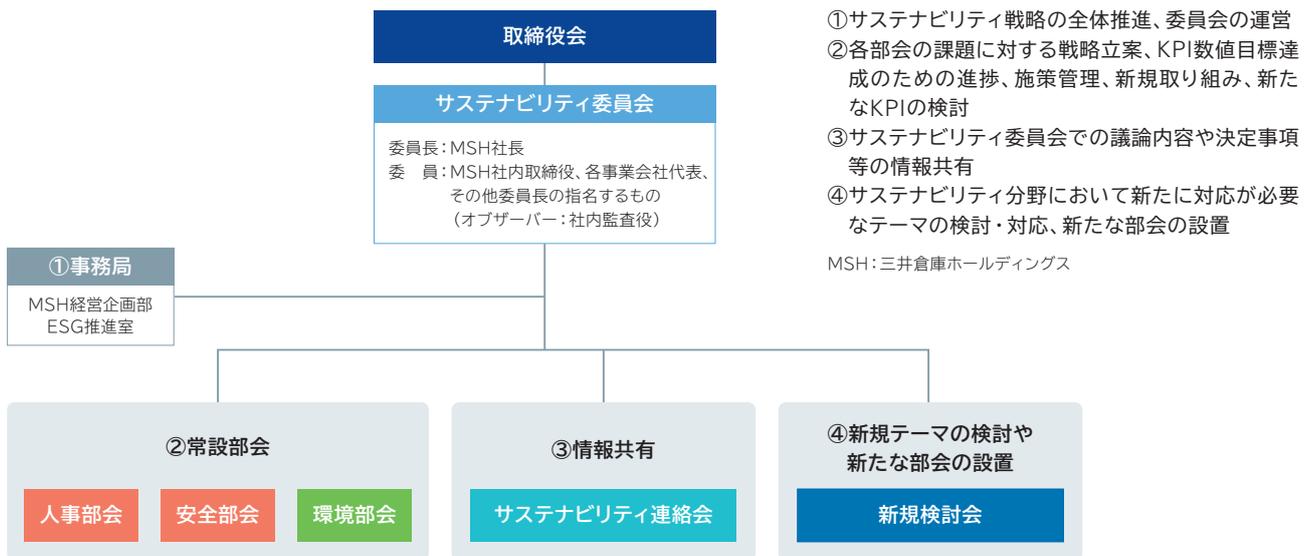
2022年7月より、取締役（社外取締役を除く）が、株価変動のメリットとリスクについて株主と共有し、株価上昇及び企業価値向上への貢献意欲を従来以上に高めることを目的として、譲渡制限付株式を割り当てる報酬制度を導入しています。

株式報酬制度の概要

- 役員に応じた基準額（常勤取締役の報酬額を基準数値として定め、当該基準数値に対して役職等に応じた一定の係数を乗じて個人別の報酬の算定基礎とするもの）の10%相当額にあたる譲渡制限付株式を株式報酬として支給する。
- 株式報酬は、当社の定める株式報酬額の総額を毎年一定の時期に支給する。

サステナビリティ推進体制

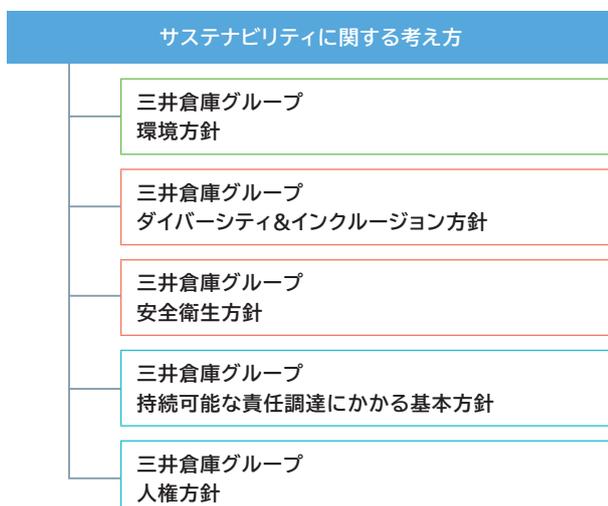
当社グループでは、持続可能な社会の実現とともに、当社グループの企業価値を向上させるべくサステナビリティ経営を推進しています。2019年に「SDGs推進プロジェクト」を発足し、「SDGs推進会議」を定期的開催していましたが、サステナビリティ経営の推進体制強化の目的から、2021年10月に「サステナビリティ委員会」を設置しました。当委員会では、当社社長を委員長とし、サステナビリティに関する戦略・方針の検討の他、マテリアリティや目標KPIに向けた取り組みの実行・管理を行い、取締役会への報告を通じて、取締役会の意見や助言を取り組みに反映し、監督する体制としています。



サステナビリティ委員会のテーマ

- 第1回（22年2月）：委員会の運営方針、各部会（人事・安全・環境）の活動方針、TCFD対応方針、ビジネスと人権の概要
- 第2回（22年7月）：TCFDへの具体的対応、ビジネスと人権に関する活動進捗

サステナビリティに関する各種方針



当社グループでは「サステナビリティに関する考え方」を各方針の上位概念として位置づけ、それぞれの方針に沿って取り組みを推進しています。2022年7月には、三井倉庫グループにおける人権の尊重に関する考え方を明確にするため、「三井倉庫グループ人権方針」を新たに策定しました。今後も各方針に沿って、サステナビリティに関する取り組みを推進していきます。

コーポレート・ガバナンス

政策保有株式

当社は、当社グループの事業戦略や取引先との事業関係を総合的に勘案し、中長期的な企業価値の向上に有効とみなす場合において、政策保有株式を保有する方針とし、保有意義の妥当性の検証については毎年定期的に取り締役に報告しています。保有意義の妥当性の検証については、個別に保有目的や資本コスト等の観点から定性・定量的に検証を行い、適宜縮減の取り組みも進めています。

また、政策保有株式に係る議決権については、投資先の企業の経営方針を見極めつつ、中長期的な企業価値の向上に資するものであるかを基準として適切に行使しています。

グループ・ガバナンス

当社は、グループ・ガバナンスに関する方針を定め、当社グループにおいて各社が負うべき責任及び権限を明確にしています。

毎月2回開催している経営会議にて、取締役会に付議すべき事項の審議・決議に加え、各社の事業計画や大型案件、内部統制等、経営に関する各社の重要な事項を協議・報告し、グループ全体に情報を適宜共有する体制を確立しています。

コンプライアンス

法令遵守体制の強化を図るため、コンプライアンス委員会を設置し、四半期毎に「コンプライアンス委員会」を開催しています。また、事業会社担当が出席する「コンプライアンス・リスク管理連絡会」を毎月開催し、各社が適切にコンプライアンスを遵守できるように、組織体制を整備しています。法令遵守の実態を継続的かつ多面的に調査し、活動の成果を検証し、翌年に向けたコンプライアンス違反リスクの予防体制を構築するなど、法令遵守体制の改善に努めるとともに、毎年グループ全社にコンプライアンス研修及び意識調査を実施し、グループ全体のコンプライアンス意識の向上を図っています。

法令違反・不正行為・ハラスメント等による不祥事の防止及び早期発見を目的として、内部通報取扱規程を制定し、グループ従業員等を対象に「三井倉庫グループコンプライアンスホットライン」を設けています。国内窓口は第三者機関に委託し、通報者の匿名性をより強化するとともに、英語、中国語も対応しており、通報制度の拡充を図ることで不祥事等のリスクの潜在化を防止しています。



MSH: 三井倉庫ホールディングス

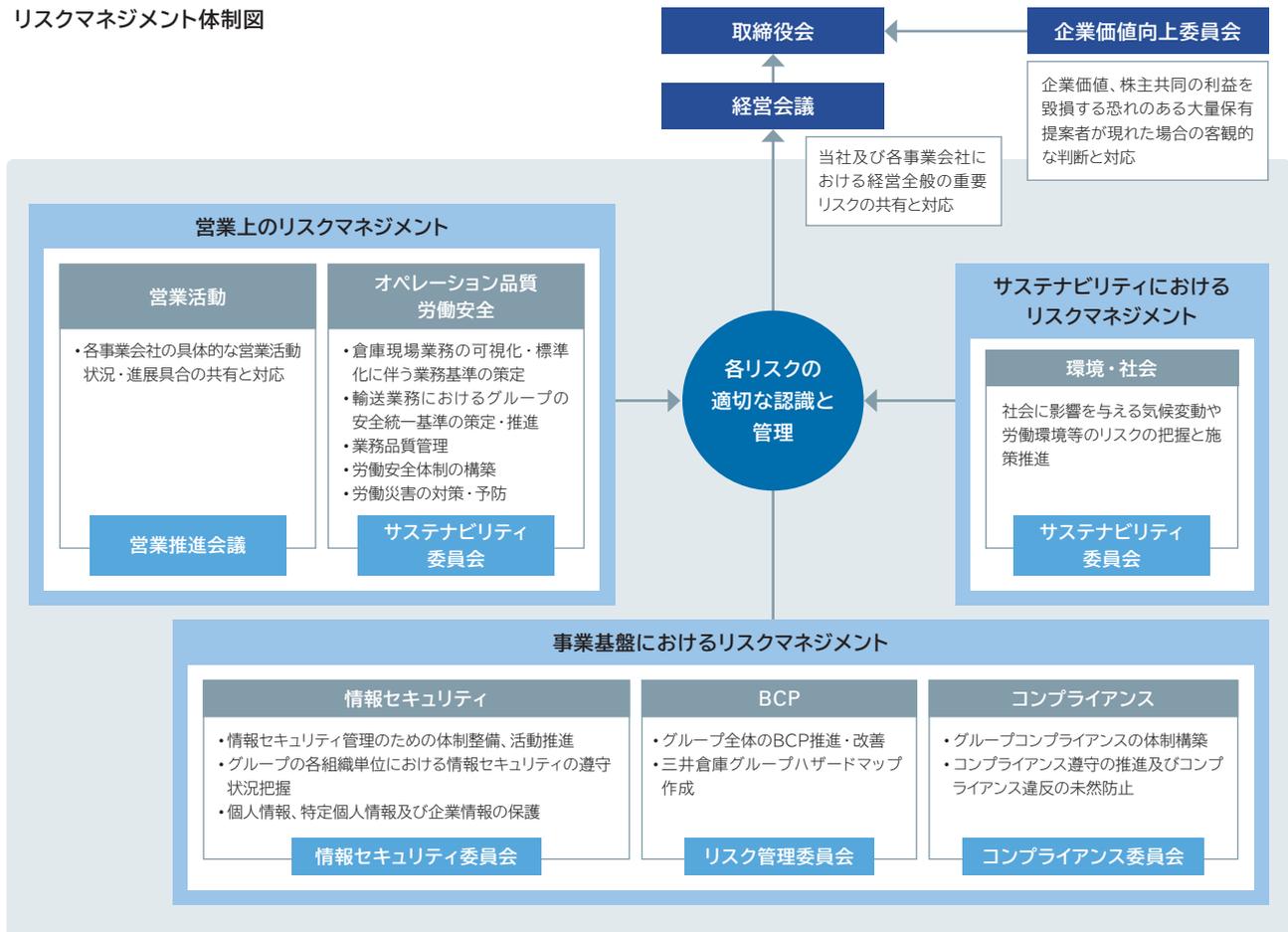
リスクマネジメント

当社グループの事業活動におけるリスクの認識とその管理に関する基本的事項を「リスク管理規程」に定め、四半期ごとに「リスク管理委員会」を開催してリスク管理の改善、強化に努めています。当社及び主要なグループ会社のリスク管理責任者からなる「リスク管理委員会」では、グループ全体のリスク管理の状況を審議し、基本的な対応事項、方針等を定めています。コンプライアンス、人権、環境、災害、品質、財務、経理、情報セキュリティ等に係る個別のリスクについては、それぞれのリスク管理を担当する当社グループ各社の部署にて、規則、ガイドラインの制定、研修の実施、マニュアルの作成、配布等を行うものとし、当社

グループの横断的なリスク評価及び対応の推進は当社リスク管理部が行うものとしています。

リスク管理部（15名、うちリスク管理専任4名）では、コンプライアンス責任者であるリスク管理管掌取締役の監督のもと、企業リスクの発生予防、万一発生した場合に備えた対応マニュアルの整備・更新を行い、企業リスクの軽減に努めています。具体的には、事前にリストアップされた企業リスクの中から、リスク管理委員会で決定した優先順位の高いリスクを対象に、リスク管理部が中心となって、関連する各執行部門と共同して対応マニュアルの整備、予防策の実施状況の検証を行い、その結果を全社で共有するとともに、常に見直しを行っています。

リスクマネジメント体制図



事業等のリスク

当社グループは、日本、北米、欧州、北東アジア、東南アジアを中心に物流事業を行うとともに日本において不動産事業を行っています。投資者の投資判断に重要な影響を及ぼす可能性のある事項は、右記の通りです。なお、有価証券報告書提出日（2022年6月23日）において当社グループが判断したものであり、事業等のリスク一覧は当社グループに関する全てのリスクを列挙したものではありません。

事業等のリスク一覧

- 経済環境の変化
- 公的規制の変化
- 業界構造の変化
- 為替レートの変動
- 金利の変動
- ESGの重要性の高まり
- 災害や社会インフラの障害等の発生
- 国際的活動及び海外進出に潜在するリスク
- 顧客等の情報管理
- 特定の取引先への依存
- 保有資産の時価の変動
- 退職給付債務
- 固定資産の減損
- 借入金の財務制限条項

取締役及び監査役

2022年7月1日現在

取締役

古賀 博文

代表取締役社長
グループCEO 兼 取締役会議長
(兼) 三井倉庫
エクスプレス株式会社
代表取締役会長
(兼) 三井倉庫トランスポート
株式会社 代表取締役会長



1981年 4月 株式会社三井銀行(現 株式会社三井住友銀行) 入行
2013年 4月 株式会社三井住友銀行常務執行役員
2014年 5月 当社入社
2016年 6月 当社常務取締役
2017年 6月 当社代表取締役社長、現在に至る

中山 信夫

代表取締役専務取締役
最高財務責任者 兼
財務経理管掌
(兼) 三井倉庫株式会社 取締役
(兼) 三井倉庫サプライチェーン
ソリューション株式会社
取締役
(兼) 三井倉庫トランスポート
株式会社 監査役



1975年 4月 株式会社三井銀行(現 株式会社三井住友銀行) 入行
2007年 4月 当社入社
2015年 6月 当社常務取締役
2017年 6月 当社代表取締役専務取締役、現在に至る

木納 裕

常務取締役
人事・HR・不動産事業管掌
(兼) 三井倉庫ロジスティクス株式会社
取締役



1984年 4月 当社入社
2015年 4月 三井倉庫株式会社取締役上級執行役員
2016年 4月 三井倉庫ビジネス・ロジスティクス株式会社代表取締役社長
2017年 6月 三井倉庫株式会社代表取締役社長
2021年 6月 当社常務取締役、現在に至る

郷原 健

常務取締役
コンプライアンス責任者 兼
法務総務・リスク管理管掌
(兼) 三井倉庫ロジスティクス株式会社
取締役
(兼) 三井倉庫エクスプレス株式会社
監査役



1987年 4月 当社入社
2013年 4月 三井倉庫エクスプレス株式会社代表取締役専務取締役
2017年 6月 当社取締役上級執行役員
2022年 6月 当社常務取締役、現在に至る

糸居 祐二

取締役上級執行役員
情報システム管掌



1981年 4月 日本アイ・ビー・エム株式会社入社
2009年 5月 日本オラクル株式会社入社
2012年 8月 当社入社
2016年 4月 当社執行役員
2022年 6月 当社取締役上級執行役員、現在に至る

桐山 智明

取締役上級執行役員
戦略営業・事業開発管掌
(兼) 三井倉庫株式会社取締役
(兼) 三井倉庫サプライチェーン
ソリューション株式会社
取締役



1990年 4月 当社入社
2018年 4月 当社執行役員
2022年 6月 当社取締役上級執行役員、現在に至る

※略歴欄に記載の「当社」とは、三井倉庫ホールディングス株式会社(2014年10月1日付変更前の商号は三井倉庫株式会社)を指します。

社外取締役

中野 泰三郎

社外取締役



1969年 4月 株式会社三菱銀行 (現 株式会社三菱UFJ銀行) 入行
 1973年 6月 東京コカ・コーラボトリング株式会社
 (現 コカ・コーラボトラーズジャパン株式会社) 入社
 2003年 3月 同社代表取締役副社長
 2013年 11月 株式会社タイアップ 代表取締役社長、現在に至る
 2018年 6月 当社社外取締役、現在に至る

平井 孝志

社外取締役



1989年 4月 ベイン・アンド・カンパニー・ジャパン・インコーポレイテッド入社
 1997年 7月 デル株式会社入社
 2001年 4月 スターバックスコーヒージャパン株式会社
 経営企画部門長/オフィサー
 2003年 9月 株式会社ローランド・ベルガー 執行役員シニアパートナー
 2017年 3月 筑波大学大学院ビジネスサイエンス系国際経営プロフェッショナル専攻教授、現在に至る
 2017年 6月 株式会社キトー 社外取締役、現在に至る
 2019年 6月 当社社外取締役、現在に至る

菊地 麻緒子

社外取締役



1992年 4月 法務省検察庁 検察官任官
 1999年 3月 日本及びニューヨーク州 弁護士登録
 長島・大野法律事務所 (現 長島・大野・常松法律事務所) 入所
 2004年 4月 公正取引委員会事務総局入局
 2010年 6月 ボードフォン株式会社 (現 ソフトバンク株式会社)
 業務執行役員 CCO
 2014年 4月 日本マイクロソフト株式会社 執行役
 2016年 6月 当社常勤社外監査役
 2020年 6月 当社社外取締役、現在に至る
 株式会社KADOKAWA 社外監査役
 2020年 7月 日立建機株式会社 社外取締役、現在に至る

監査役

石田 幸男

常任監査役
 (兼) 三井倉庫株式会社監査役



1982年 4月 当社入社
 2014年 4月 三井倉庫ロジスティクス株式会社代表取締役社長執行役員
 2019年 6月 当社取締役上級執行役員
 2021年 6月 当社常任常勤監査役、現在に至る

宮下 紀夫

監査役
 (兼) 三井倉庫ロジスティクス株式会社
 監査役
 (兼) 三井倉庫サプライチェーン
 ソリューション株式会社
 監査役



1980年 4月 日本開発銀行 (現 株式会社日本政策投資銀行) 入行
 2006年 4月 当社入社
 2015年 4月 三井倉庫ロジスティクス株式会社 経営管理本部長
 2016年 6月 当社常勤監査役、現在に至る

社外監査役

須藤 修

社外監査役



1980年 4月 弁護士登録 東京八重洲法律事務所入所
 1999年 4月 須藤・高井法律事務所 開設 パートナー
 2011年 6月 当社社外監査役、現在に至る
 2016年 5月 須藤総合法律事務所 開設 パートナー、現在に至る

小澤 元秀

社外監査役



1977年 10月 クーバース・アンド・ライブランド会計事務所 入所
 1996年 8月 監査法人中央会計事務所 代表社員
 2006年 9月 あらた監査法人 代表社員
 2013年 6月 当社社外監査役、現在に至る