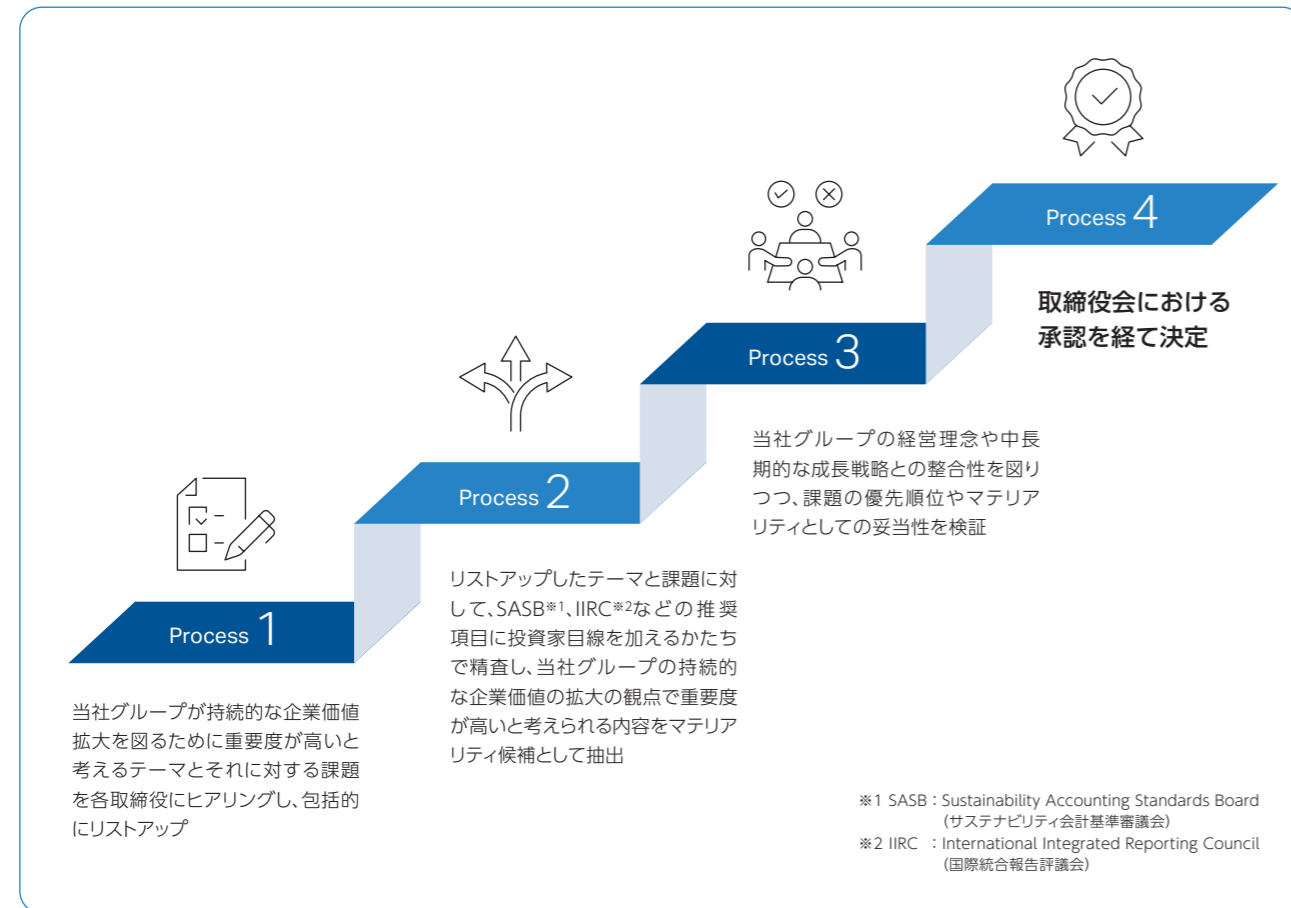


# マテリアリティ

川西倉庫グループは、企業価値向上の観点からサステナビリティを巡る課題への対応の重要性を認識し、長期ビジョン「KAWANISHI2030」および中期経営計画「Vision2027 事業領域の拡大」においても、環境問題やSDGsをはじめとする社会課題や環境の変化に対応すべく具体的な取り組みを掲げて推進しております。創立100年以上にわたり積み上げてきたステークホルダーの皆さまからの信頼と当社グループが持つ強みを基盤に、これからの新たな価値の創造に向けてチャレンジをし、魅力ある企業であり続け、生産と消費を結びつける生活の基盤を支える公共性の高い企業として、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

## マテリアリティの特定プロセス



社会課題のなかでの企業価値拡大  
マテリアリティ

+

持続的な経営基盤構築  
マテリアリティ

9つのマテリアリティを特定



カテゴリー	マテリアリティ	具体的な取り組み	関連するSDGs
日本社会の 少子高齢化	1 DX・省力化投資を通じて作業負担を低減させることで、少子高齢化社会においても労働力不足がネックになることなく持続的な倉庫・物流サービスが提供できる体制の構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>機械技術の進化や費用対効果を考慮したうえで、パレタイザーやデバンダーなど荷役作業の負担を軽減する省力化投資を積極的に実施することで、より良い労働環境の構築に向けた施策の推進</li> <li>取引先と連携しながら受発注や物流管理および自社の事務関連のDX化の推進を通じて、書面のFAXや郵送など昔からのツールの利用率を下げることによる生産性の向上、社員が創造性を発揮できる時間の拡大、ヒューマンエラーの低減に貢献するシステム投資の実施</li> </ul>	 
	2 人手不足による物流の停滞が懸念されるなか、荷主企業、当社、協力会社の相互理解と協力のもと、DXの活用を通じて効率性を高める物流業務の革新	<ul style="list-style-type: none"> <li>どのようにすれば物流協会の負担が軽減できるのかを分析・検討し、DXの活用および出荷元や納品先とも連携しながら自社に関連する物流全体の効率性を高める取り組みの継続</li> </ul>	  
地球温暖化・ 自然災害対策	3 物流GXの推進による物流施設の脱炭素化と地球温暖化対策とともに、太陽光発電・蓄電設備を活用することによって自然災害等の停電時でも倉庫の稼働を続けられる耐性の強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会や取引先から将来的に要請されるであろう水準を意識した地球温暖化ガスの排出削減と冷蔵・定温倉庫の脱フロンによる低炭素化の推進</li> <li>倉庫への太陽光発電・蓄電設備の設置を含め、自然災害等の非常事態時でも稼働する社会貢献性の向上、および自社ビジネスの公共性の高さの情報発信強化</li> </ul>	   



持続的な経営基盤構築マテリアリティ

カテゴリー	マテリアリティ	具体的な取り組み	関連するSDGs
コーポレート・ガバナンス	4 会社の成長ステージに合ったミッション・ビジョンの策定・浸透と事業戦略の実行を通じて企業価値の拡大を図る取締役会の維持・強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 会社の成長ステージに合った士気を高めるミッション・ビジョンの策定と、経営陣が中心となつての社員への浸透、全社員が会社が目指す方向性や考え方を共有することによる一体感のある組織形成と社員モチベーションの向上</li> <li>● ミッション・ビジョンと整合的な中期経営計画の策定と数値目標を確実に達成していくことによる株式市場からの評価向上（時価総額拡大）</li> </ul>	 
従業員エンゲージメント向上	5 頑張った社員が適切に評価されることで社員の働きがいを高めるとともに、キャリアパス形成のコース選択など多様な働き方にも対応する人事評価制度の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 会社が期待する成果をあげた社員が適切に評価される人事制度に移行すると同時に、業績向上を通じて社員に還元する給与・賞与原資も拡大することによる社員満足度の向上</li> <li>● キャリアパス形成のコース選択ができることで、多様な考え方やライフスタイルを持つ社員が活躍できる人事評価制度の整備</li> </ul>	   
	6 新しい世代の価値観を考慮しつつ、現場ノウハウを継続的に教育・研修することによる倉庫・物流サービスの品質維持・向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 技術やノウハウは自律的に見て覚えるものという伝統的な考え方ではなく、新しい世代の価値観や仕事観にも配慮した教え方で、定期的に現場ノウハウの教育・研修を実施することによる倉庫・物流サービスの品質維持と向上</li> </ul>	
	7 ダイバーシティ&インクルージョンの推進、特に中核となる女性活躍を図ることで様々なビジネスの展開に必要な多様性の維持・拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 育児休暇の取得や職場復帰がしやすい制度など、ライフイベントによる影響があっても女性が能力を十分に発揮できるための職場環境の整備</li> </ul>	 

カテゴリー	マテリアリティ	具体的な取り組み	関連するSDGs
リスク管理	8 DX化の推進に付随して高まるデータセキュリティ・リスクに対して、サイバー攻撃への備えや情報漏洩を起こさない運営体制の確立	<ul style="list-style-type: none"> <li>● サイバー攻撃によるシステムダウンや情報漏洩による企業価値の毀損・評判の低下にならないためのシステム運営体制の確立と定期的な研修・訓練の実施</li> </ul>	
財務体質の確保	9 倉庫の新設や運送部門の強化など必要なタイミングで機動的な事業戦略を展開できるための財務体質の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ミッション・ビジョンと整合的な事業戦略を遂行するうえで、倉庫の新設や運送部門の強化など相応の規模の投資が必要になった場合、資金調達がネックになることなく機動的な投資が行えるための財務体質の確保</li> </ul>	



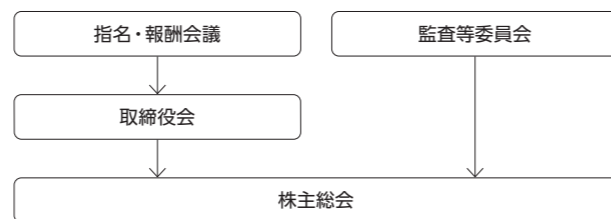
スキル・マトリックス

氏名	属性	企業経営・サステナビリティ	営業戦略・海外ビジネス	財務・会計	法務・コンプライアンス	人事労務・ダイバーシティ	各会議出席状況	
							取締役会	監査等委員会
川西 二郎		●	●	●	●	●	17/17	-
高杉 誠		●		●	●	●	17/17	-
笠原 謙			●				17/17	-
長島 聡			●				17/17	-
八杉 勝英	社外独立	●		●	●		13/13	10/10
虎頭 信宏	社外独立				●	●	17/17	14/14
公江 正典	社外独立			●	●		17/17	14/14

※ガバナンス・リスクマネジメントにおいては、全取締役が知識・経験・能力を携え取り組んでおります。  
 ※八杉勝英氏は第167期定時株主総会において就任されたため、就任以後の出席状況となっております。

取締役の選任プロセス

取締役選任プロセスは、指名会議で取締役候補者の面談を行い、選任案を審議します。報酬会議では取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個人別報酬等を審議します。最終的な決定は取締役会で行われます。



指名・報酬委員会に相当する任意の委員会の概要と活動状況

取締役（監査等委員である取締役を除く。）の指名および報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針等は、透明性を図るため、社外取締役が過半数を占める指名会議・報酬会議において審議しております。

	委員会の名称	全委員	常勤委員	社内取締役	社外取締役	社外有識者	その他	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名会議	5名	0名	2名	3名	0名	0名	管理企画部門 管掌役員
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬会議	5名	0名	2名	3名	0名	0名	

指名・報酬会議での主な議題 (2024年度)

<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役候補者の妥当性</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役報酬の個別配分</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役報酬制度の改定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>上席執行役員・執行役員候補者の妥当性</li> </ul>

取締役報酬の基本方針

2022年3月14日開催の取締役会にて取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個人別報酬等の内容に係る決定方針を決議しております。

また、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系としております。業績連動報酬に係る業績指標は、当社の経営方針である経営基盤の安定と強化、利益率の改善に即したものととして、連結営業利益を用いております。

1 取締役（監査等委員である取締役を除く。）

報酬の額	固定報酬	取締役の固定報酬(金銭報酬)は、役位、職責、在任年数に応じて、経営状況、世間水準、従業員給与最高額とのバランスも考慮しながら、総合的に勘案して決定した報酬総額の60%に相当する額とします。
	業績連動報酬 短期インセンティブ	取締役の業績連動報酬は、上記と同様に決定した報酬総額の40%に相当し、その内訳は30%に相当する業績連動金銭報酬と10%に相当する業績連動による株式給付にて構成し、方針に基づいて算出されるポイント数に換算して付与します。業績連動による金銭報酬および株式給付は、期初に公表する連結営業利益額の達成率に比して連動します。それぞれの算出方法は、業績連動金銭報酬は、ポイント数に係数と前事業年度におけるVWAP(売買高加重平均価格)の年間平均を乗じて換算し翌事業年度における月額報酬とします。業績連動による株式給付は、算出されたポイント数(1ポイント当たり当社普通株式1株に換算)として付与し、退任時に当社が定める規定の条件を満たした場合に給付を受ける権利を取得します。
決定方法	決定方針等の客観的・透明性を図るため、独立社外取締役が過半数を占める報酬会議における審議を経て、取締役会決議に基づき決定します。当該手続きを経ていることから、その内容が決定方針に沿うものであると判断しております。	

2 監査等委員である取締役

監査等委員の報酬に係る協議については、監査等委員の全員の同意がある場合には、監査等委員会において行うことを定めております。

3 2025年3月期に係る報酬等の総額

区分	報酬等の総額(千円)	報酬等の種類別の総額(千円)				対象となる役員の員数(名)
		基本報酬	業績連動報酬等	役員退職慰労金	左記のうち、非金銭報酬等	
取締役(監査等委員である取締役を除く。)	129,954	83,184	46,770	-	12,720	5
監査等委員である取締役(うち社外取締役)	19,800 (19,800)	19,800 (19,800)	- -	- -	- -	4 (4)
合計(うち社外取締役)	149,754 (19,800)	102,984 (19,800)	46,770 -	- -	12,720 -	9 (4)

※1 上表には、2024年6月25日開催の第167回定時株主総会終結の時をもって退任した監査等委員である取締役(社外取締役) 1名を含んでおります。  
 ※2 取締役の報酬等の総額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれておりません。  
 ※3 取締役(監査等委員である取締役を除く。)の支給額には、業績連動型株式報酬(BBT(=Board Benefit Trust))として当事業年度における取締役(監査等委員である取締役を除く。)5名分、12,720千円を含めております。  
 ※4 2008年6月27日開催の第151回定時株主総会において、役員退職慰労金の打ち切り支給を決議しております。当事業年度末現在における今後の打ち切り支給予定額は、以下のとおりであります。なお、支給時期は各役員の退任時としております。  
 取締役(監査等委員である取締役を除く。) 1名 3,080千円

取締役会の実効性評価

コーポレートガバナンスガイドラインに基づき、取締役会の機能の向上を図るため、監査等委員主導による取締役全員を対象とし、取締役会の構成、運営、株主との対話等に係る15項目の質問および個別意見記述欄を用いた自己評価アンケートを毎年実施し、その結果を取締役会にて共有しております。寄せられた建設的な提言を踏まえ、取締役会の実効性向上に継続的に取り組んでおります。

実効性評価のプロセス

1月	2月～3月	4月
<ul style="list-style-type: none"> <li>アンケート実施 形式：5段階評価 (4分類15問および個別意見)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>分析・評価</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役会報告</li> <li>今後の課題や改善策の共有</li> </ul>
アンケート項目	分析・評価結果・課題 (2024年度)	課題への対応
<ol style="list-style-type: none"> <li>取締役会の構成(人数、多様性、独立社外取締役比率・役割等)</li> <li>取締役会の運営(議事運営、内部統制・リスク管理体制、審議事項に関する情報提供の適切性・議論の充実、実効性向上の取り組み等)</li> <li>株主との対話(建設的な対話の取り組み、情報の適正開示等)</li> <li>総合評価(役割・責務の実効性)</li> </ol>	<p>当社取締役会の実効性は確保されており、概ね評価されている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>取締役構成における多様性の検討</li> <li>取締役会での業務執行取締役と独立社外取締役との議論の充実化</li> <li>内部統制・リスクおよび危機管理に関する議論の充実化</li> <li>株主(投資家)との対話の強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>重要議題における事前説明や個別説明の強化</li> <li>社外取締役と部支店長との意見交換機会の充実</li> <li>社外取締役による現場視察会の実施</li> <li>社内取締役向け勉強会の実施</li> </ul>

(2025年3月期)

取締役会での主な議題

議題	決議事項	報告事項	合計	割合
経営方針・ガバナンス関連	2件	5件	7件	6.7%
決算・配当・財務関連	13件	13件	26件	25.0%
内部統制・コンプライアンス関連	0件	4件	4件	3.8%
人事・指名・報酬	10件	0件	10件	9.6%
その他案件	22件	35件	57件	54.9%

取締役に対するトレーニング

取締役が必要に応じて、各種研修会などに参加できるようにトレーニングの環境を整えております。  
また、専門誌の購読などにより、専門性の向上を図っております。



グループ・ガバナンス

川西グループ全体を統合したマネジメントを行っており、常時子会社の経営状態等を把握しております。  
子会社に対する経営関与については次の2つを基本方針としております。

基本方針	
	1. 子会社の経営成績、財政状態の把握のため、決算書類や月次決算書等の入手
	2. 経営上の重要事項等の決定への参画・承認および結果報告

なお、上記事項については、当社の監査室が業務監査を行うとともに子会社ごとの担当部署が月次決算書を精査しており、また、各社の監査役には当社経理部長が就任しております。

政策保有株式に関する方針

政策保有株式については、取締役会において毎年定期的に収益性、取引関係強化等の観点から保有意義および経済合理性を検証し、保有の妥当性が認められない場合には、売却を検討しております。なお、当社株式を政策保有する相手先から、株式の売却等の意向が示された場合には、売却を妨げないこととしております。経済合理性の検証は、当社との取引金額、配当金を基準として実施しております。

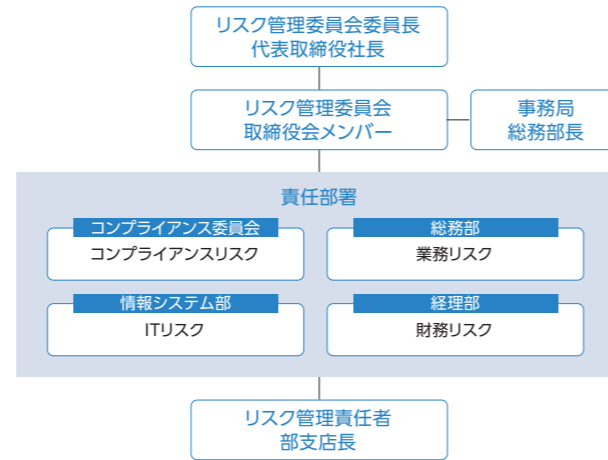
政策保有株式の議決権行使については、中長期的な企業価値の向上につながる適切な意思決定を行っているかという観点を踏まえ、適切に行使しております。

# リスクマネジメント

## リスク管理体制

リスク管理規程にいたがいて、リスクカテゴリーごとの責任部署を定め、リスク管理体制を明確にしております。部署ごとのリスク管理の状況については、監査室が内部監査を実施しております。社長を委員長とするリスク管理委員会が、内部監査結果の適時報告を受け、全社的リスク管理進捗状況のレビューを実施しております。また、この結果は、取締役会および監査等委員会に報告されております。

### リスク管理委員会体制図



## リスク管理プロセス

各リスクの管理は、以下のプロセスを基本とします。

1. リスクの発見	3. リスクの処理
2. リスクの分析・評価	4. 監視と見直し

## リスク管理委員会の役割

リスク管理委員会は、以下の内容のリスク管理システム全般の総合管理を行っております。

1. 管理プロセスを実施し状況を把握、変化に応じて見直しを図る	3. リスク管理の周知徹底のため、教育・訓練を行う
2. 管理システムの実施状況を点検する	

# コンプライアンス

## 基本方針

次の基本方針に基づき、コンプライアンスの徹底を図ります。

1. 当社が掲げる企業理念の追求、実現に努める
2. 当社事業の公共的使命および社会的責任を常に認識し、当社のステークホルダーからの信頼を損なわない
3. 法令および規則等を遵守し、社会規範、企業倫理に照らして公正かつ透明性の高い企業活動を行う
4. 反社会的勢力にくみせず、反社会的行為に加担しない

## 行動指針

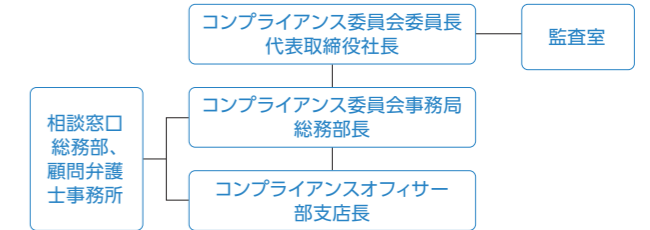
私たちすべての役職員は、企業倫理や法令遵守に積極的に取り組み、事業に関連する各種法令・規則・社会規範をはじめ、社内規則等を遵守し、企業倫理を守り、社会的良識をもって行動することを業務遂行の基本とします。

## コンプライアンス体制

組織体制およびコンプライアンスに係る調査、報告、改善指導、連携体制

1. コンプライアンス委員会およびコンプライアンス事務局の設置
2. 部支店にコンプライアンスオフィサーを置き、当該部支店長がその任に当たる
3. コンプライアンス委員会またはコンプライアンスオフィサーは、各部支店の調査を行い、コンプライアンス委員会へ報告し、改善事項を発見したときは改善指示を行い、改善結果を確認しコンプライアンス委員会へ報告するプロセスをとる
4. 内部監査の強化を図るため、監査の実施および改善指導にあたっては、監査等委員会および監査室と連携をとる
5. 相談窓口を設置し、あらゆる相談を受ける

### コンプライアンス委員会体制図



## 内部通報制度

従業員等からコンプライアンス違反行為等に関する報告・相談・通報窓口を総務部ならびに顧問弁護士事務所に設置しており、コンプライアンス活動の実効性を高めるよう努めております。窓口への相談内容については、窓口制度の趣旨に反しない限り、すべてコンプライアンス委員会へ報告され、相談内容についてコンプライアンス委員会が事実確認を行います。必要があれば是正措置や再発防止策を講じ、事実確認の結果や対応策等を報告・相談者にフィードバックします。報告・相談者は、窓口相談したことによる不利益を受けることはありません。万一、不利益が発生した場合は、コンプライアンス委員会にて回復措置を講じます。

## コンプライアンス強化のための取り組み

### コンプライアンス勉強会

職場でのハラスメント防止のための仕組みとして、役職員へのコンプライアンス勉強会を年1回以上実施しております。ハラスメントは誰もが行う可能性があることを自覚し、相手を思いやって行動し、相談しやすく見て見ぬふりをしない風土を作るために、ハラスメントに対して毅然とした対応を行っております。また、当社グループの管理職を対象に、弁護士を講師としたコンプライアンス勉強会を毎年実施しております。

### 職場教育

高い倫理基準に基づく、公正、誠実な企業活動を行い、企業の社会的責任や使命を遂行する経営をして、社会から信頼される企業を目指し、事業に関連する法令の遵守や法令・制度の主旨をよく理解し正しく実践するため、職場教育に注力しております。コンプライアンス委員会に四半期ごとに活動報告をしております。また、コンプライアンス委員会の議事録は、当社ホームページに掲載しております。

## 2024年度職場教育の取り組み

項目	主な内容
事業に関連する主な法規制	倉庫業法・関税法・通関業法・食品衛生法・植物防疫法・家畜伝染病予防法など
その他に関する法規制	金融商品取引法・暴力団対策法・労働基準法・不正アクセス禁止法・省エネ法・廃棄物処理法・フロン排出抑制法など

# 情報セキュリティ

## 基本方針

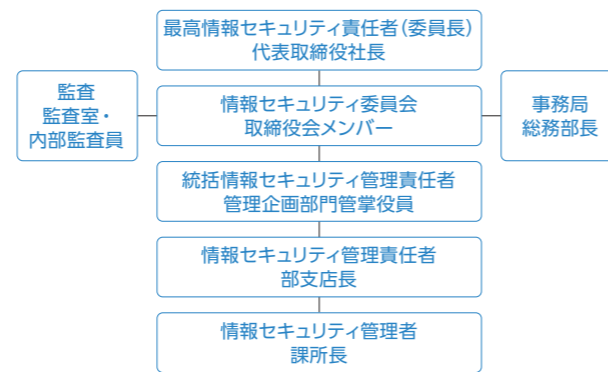
保有する個人情報等の業務運営上重要な情報資産を種々の脅威から保護するため、情報資産を取り扱う役職員が守るべき事項や情報セキュリティ意識向上のための教育、情報資産へのアクセス制御等の技術的な対策等の基本的な考え方を「情報セキュリティポリシー」にて定めております。

役職員は、情報セキュリティポリシーの実施に責任を負うとともに、その目的を十分理解し達成するために、情報セキュリティポリシーおよび関連する法令を尊重かつ遵守して行動します。

## 推進体制

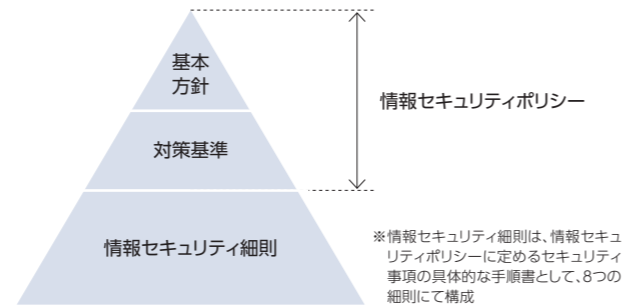
1. 最高情報セキュリティ責任者は、代表取締役社長とする
2. 統括情報セキュリティ管理責任者は、管理企画部門管掌役員とする
3. 事務局は総務部に置き、事務局長は総務部長とする
4. 情報セキュリティ管理責任者は、部支店長とする
5. 情報セキュリティ管理者は、課所長とする
6. 監査組織は、情報セキュリティ委員会から任命された監査組織、およびその監査人とする

### 情報セキュリティ委員会体制図



## 情報セキュリティポリシーの構成

文書名	内容
情報セキュリティポリシー	情報セキュリティ対策に関する統一かつ基本的な方針および方針を実行に移すためのすべての情報システムに共通な情報セキュリティ対策に関する基準
情報セキュリティ細則	情報セキュリティポリシーに基づき、情報資産を保護するために定める具体的な手順



## 情報セキュリティ強化のための取り組み

### 情報セキュリティ内部監査

情報セキュリティポリシーや細則の遵守状況および情報セキュリティ対策の実施状況を第三者の観点から評価・是正提案を行うことから、内部監査員養成研修会を受講した内部監査員による内部監査を全課所にて年1回実施しております。また、内部監査実施後には、監査室による監査において情報セキュリティの取り組みが適正に遂行されているか確認をします。

### 情報セキュリティ勉強会

情報資産に携わる役職員に対し、情報セキュリティ意識の向上のため、情報セキュリティ勉強会を年1回以上実施しております。また、標的型攻撃メール訓練や自主点検アンケートを実施し、各自の責任およびその責任を果たす方法を認識させ情報および情報システムの安全の確保に取り組んでおります。

# サステナビリティ

## 基本方針

企業価値向上の観点からサステナビリティを巡る課題への対応の重要性を認識し、長期ビジョン「KAWANISHI2030」および中期経営計画「Vision2027 事業領域の拡大」においても、環境問題やSDGsをはじめとする社会課題や環境の変化に対応すべく具体的な取り組みを掲げて推進しております。

創立100年以上にわたり積み上げてきたステークホルダーの皆さまからの信頼と当社グループが持つ強みを基盤に、これからの新たな価値の創造に向けてチャレンジをし、魅力ある企業であり続け、生産と消費を結びつける生活の基盤を支える公共性の高い企業として、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

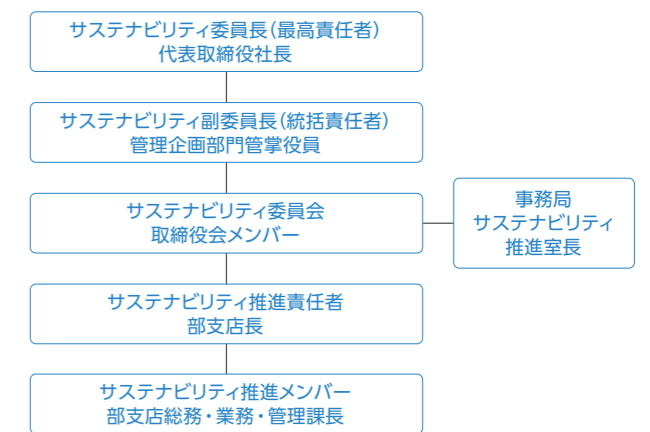
## 行動指針

1. 法令、規制、協定および適用されるべき国際基準ならびに当社の諸規程を遵守し、持続可能な企業活動を行えるよう環境・社会へ十分に配慮する
2. あらゆるステークホルダーに対して国籍・民族・宗教・ジェンダー・年齢・社会的身分・障がいの有無・性的指向等に基づく差別の禁止、安全かつ健康的な労働環境の提供等の人権尊重の取り組みを推進する
3. 全従業員が心身の健康を保持・増進し、能力を最大限に発揮して業務が遂行できるよう健康経営を推進する
4. 持続可能な企業活動を推進するため社内体制を整え、意識の高揚と啓発活動を積極的に進める
5. 企業市民として地域社会との共生に努め、社外の持続可能な社会の実現に関連する活動に協力する

## 推進体制

1. サステナビリティ委員長（最高責任者）は、代表取締役社長とする
2. サステナビリティ副委員長（統括責任者）は、管理企画部門管掌役員とする
3. サステナビリティ委員は、取締役会メンバーとする
4. サステナビリティ事務局はサステナビリティ推進室に置き、事務局長はサステナビリティ推進室長とする
5. サステナビリティ推進責任者は、部支店長とする
6. サステナビリティ推進メンバーは、部支店総務課長・業務課長・管理課長とする

### サステナビリティ委員会体制図



## サステナビリティ推進のための取り組み

### サステナビリティ勉強会

サステナビリティや企業価値拡大の意識を高めるため、サステナビリティ規程に定める当社の理念・行動指針、当社が掲げる「社会課題のなかでの企業価値拡大マテリアリティ」および「持続的な経営基盤構築マテリアリティ」の9つのマテリアリティと具体的な取り組みに係る勉強会を年1回以上実施し、サステナビリティを巡る課題への対応の重要性について理解を深めるよう取り組んでおります。

## 社外取締役メッセージ



**八杉 勝英**  
取締役監査等委員

### 監査等委員として見据える川西倉庫の未来と課題

現在、当社のガバナンス体制は、報酬会議、指名会議、取締役会による業務執行の決定における意見交換、投資委員会による案件説明、取締役会決議事項に係る事前説明など、各会議体での議論が励行されており、ガバナンス体制に問題はないと評価しています。

しかし、持続的な成長のためには、現状に満足せず、ガバナンス体制の強化は不可欠です。今後は、特に国内外のM&A案件の進展を見据えた「グローバル・ガバナンス」への監査等委員による関与強化に努め、建設的かつ実質的な議論を重ねていきます。

また、監査活動においては、本社・各部支店・全営業所を対象とし、業務プロセス管理やコンプライアンス遵守に重きを置き実施しています。具体的な活動として、「業務執行取締役の関与度」、「コンプライアンス会議等の形式化防止」、「転勤や長期休暇取得時の業務引継が十分に行っているか」と細部にわたり持続的成長に必要な具体的な改善提言を行っています。

中期経営計画「Vision2027 事業領域の拡大」第三の矢である「リストラクチャー（拠点／組織の再構築）」の達成に向けて、計画を立てて確実に着実に前進することを求めます。さらに、「現状維持をよし」と見受けられる姿勢を変えるためには、マテリアリティの「従業員エンゲージメント向上」の取り組みに注力し、実現につなげてほしいと考えます。

当社は長年、堅実な倉庫業を全うしてきた企業であり、今後も着実に企業価値を向上してまいります。一方、新しい企業価値を見出し積み上げるには物足りなさがありますが、そこには当社の「伸びしろ」が無限にあると感じています。持続的成長と企業価値向上、そして多様なステークホルダーとの信頼構築のため、知見と経験を活かしたより実効的な監査活動を継続してまいります。



**虎頭 信宏**  
取締役監査等委員

### 独立した視点から企業価値向上に貢献する

当社は、2016年6月に監査等委員会設置会社に移行して以降、ガバナンス体制を飛躍的に整備しました。従前のリスク管理委員会やコンプライアンス委員会に加え、報酬会議・指名会議、業務執行役員と監査等委員との連絡協議会の設置、重要案件の事前説明の徹底により体制は充実したと評価しています。

今後は、これらの会議体での議論をさらに深化させるとともに、アメリカ現地法人の設立やベトナム法人の子会社化といったグローバル展開を踏まえ、グループガバナンス体制の充実が不可欠な課題だと考えます。

長期ビジョンや中期経営計画の目標に加えて、当社が長期的にサステナビリティ経営を実現していくことを期待しています。その実現のために、当社が重視する各マテリアリティのなかでも、特に「従業員のエンゲージメントを向上させ、人材を育成・確保していくこと」に注力し、これを実現させることに期待します。

「倉庫業」を遂行する当社にとって肝要なのは、派手なパフォーマンスではなく、堅実に、着実に企業価値を向上させることだと考えます。

約20年にわたる弁護士としての経験・知見に基づき、コンプライアンス体制とビジネス上のリスク管理に係る業務について、単に形式的な監査・監督にとどまらず、積極的かつ具体的な提言を行うことを常に心掛けていますが、これからも無用な「アクセル」を踏むことなく、また、不用な「ブレーキ」を踏むことなく、監査等委員としての職責を遂行します。

そして、当社の企業価値を向上させ、すべてのステークホルダーの皆さまの信頼性を確保する一助となるよう、独立した立場から尽力してまいります。



**公江 正典**  
取締役監査等委員

### 独立した視点と専門性で推進するガバナンス強化

当社は、監査等委員会設置会社として期待されるガバナンス体制を適切に維持していると評価しています。取締役会決議事項については、事前に詳細な説明を受けて内容を理解したうえで決議に関与でき、経営に対する監督機能は実質的に強化されていると考えます。しかし、ガバナンス強化は常に求められる課題です。株主との対話をより充実させ、ガバナンスの実効性の強化を図ってまいりたいと考えています。

私は、他の上場企業で公認会計士として会計監査人の立場を担っている経験を活かして、当社の監査・監督活動に努めています。執行側との対話を通じて、内部統制の有効性や重要な投資案件の妥当性について評価を行っています。執行側は、常に誠実に対応していることから、内部統制は有効に機能し、重要な投資案件は妥当であると判断しています。

当社は、長期ビジョンのフェーズIIとして、中期経営計画「Vision2027 事業領域の拡大」を掲げています。その数値目標の達成のためには、既存事業の延長ではなく、リスクを取りつつも「三本の矢」からなる重点戦略の具体的な取り組みに従った経営は必須です。これらの戦略を確実に実行することにより、中期経営計画は達成されるものと大いに期待しています。

企業の持続的成長には、多様なステークホルダーとの信頼関係の構築が不可欠です。この信頼性を築くためには、透明性と説明責任の徹底が重要と考えています。今後の任期を通じて、これらを高いレベルで維持できるよう、独立した立場から誠実に監督活動を行っていく所存です。

## 取締役

### 取締役



**川西 二郎**  
代表取締役社長

1995年 4月 安田火災海上保険株式会社  
(現 損害保険ジャパン株式会社)  
入社  
2007年 6月 大和製糖株式会社入社  
2010年 4月 当社入社総務部企画課長  
2011年 4月 当社営業統括室長  
2012年 5月 当社社長室長  
2012年 6月 当社取締役社長室長  
2014年 6月 当社常務取締役社長室長  
2014年 7月 当社常務取締役経営企画部長  
2016年 5月 当社常務取締役  
2016年 6月 当社常務取締役国際部門管掌  
2017年 6月 当社常務取締役  
管理企画部門管掌  
2021年 4月 当社代表取締役社長(現任)



**高杉 誠**  
常務取締役  
管理企画部門管掌

1988年 4月 株式会社富士銀行  
(現 株式会社みずほ銀行)  
入社  
2008年 1月 株式会社みずほ銀行  
千里中央支店長  
2011年10月 同行東大阪支店長  
2013年 4月 同行三鷹支店長  
2016年 5月 当社経理部付(出向)  
2016年 6月 当社経理部長(出向)  
2016年10月 当社入社経理部長  
2017年 4月 当社経営企画部長  
2017年 6月 当社取締役経営企画部長  
2021年 4月 当社常務取締役  
管理企画部門管掌(現任)



**笠原 謙**  
取締役  
国際部門・港運部門管掌

1993年 4月 当社入社  
2004年 7月 THAI KAWANISHI  
LIMITED(出向)  
当社国際部次長  
2014年10月 当社国際部長  
2016年 5月 当社国際部長  
2017年 4月 当社執行役員国際部長  
2019年 6月 当社取締役国際部長  
2020年 6月 当社取締役国際部門管掌  
兼国際部長  
2021年 4月 当社取締役国際部門・  
港運部門管掌(現任)



**長島 聡**  
取締役  
国内部門管掌

1989年 4月 当社入社  
2013年 3月 当社営業部次長  
2015年 4月 当社営業部長  
2017年 4月 当社執行役員営業部長  
2019年 4月 当社執行役員神戸支店長  
2020年 6月 当社取締役営業部門管掌  
2021年 4月 当社取締役国内部門管掌  
(現任)

### 監査等委員である取締役



**八杉 勝英**  
取締役監査等委員

1985年 4月 株式会社太陽神戸銀行  
(現 株式会社三井住友銀行)  
入社  
2002年10月 株式会社三井住友銀行  
太田支店長  
2005年 1月 同行東加古川支店長  
2007年 4月 同行大阪中央支店長  
2009年 4月 同行京都北陸ブロック地域  
個人部長  
2012年 4月 三井住友アセットマネジメント  
株式会社投信営業第二部長  
2013年 4月 同社執行役員  
2015年 4月 株式会社みなと銀行営業企画部  
理事審議役  
2016年 4月 同行執行役員支店サポート部長  
2017年 4月 株式会社みなとカード顧問  
2017年 6月 同社代表取締役専務  
2022年 6月 同社取締役専務執行役員  
2024年 6月 当社監査等委員である  
社外取締役(現任)



**虎頭 信宏**  
取締役監査等委員

2004年10月 弁護士登録、東町法律事務所  
(現 弁護士法人東町  
法律事務所)入所  
2016年 6月 当社監査等委員である  
社外取締役(現任)



**公江 正典**  
取締役監査等委員

1996年10月 朝日監査法人  
(現 有限責任あずさ監査法人)  
入所  
1998年 8月 協立監査法人入所  
2001年 4月 公認会計士登録  
2007年 6月 協立監査法人社員  
2020年 7月 同法人代表社員(現任)  
2023年 6月 当社監査等委員である  
社外取締役(現任)

### 執行役員 (2026年1月1日現在)

**福井 利明**  
上席執行役員  
国内部門東日本担当

**中村 浩幸**  
執行役員  
神戸支店長

**横山 正典**  
上席執行役員  
国内部門西日本担当  
兼 営業企画部長

**谷口 雄志郎**  
執行役員  
名古屋支店長

**細川 晃伸**  
執行役員  
人事部長

**山田 雄司**  
執行役員  
横浜支店長

**福田 浩一**  
執行役員  
情報システム部長

**片岡 利英**  
執行役員  
TOAN PHAT LOGISTICS JOINT  
STOCK COMPANY 社長

**飛永 英利**  
執行役員  
国際部長