最終更新日：2026年11月6日
三菱倉庫株式会社
代表取締役 社長　斉 藤 秀 親
問合せ先：総務部長　富 樫 弘 幸
証券コード：9301
https://www.mitsubishi-logistics.co.jp

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1．基本的な考え方

コーポレートガバナンス・コードの基本原則に沿って実効的なコーポレートガバナンスの実現を図ることの重要性に鑑み、当社は、事業の持続的な成長と発展により社員及び株主に報いるとともに、企業の社会的使命と責任を果すため、明確な経営管理体制の下で適正な業務執行を行い、また経営の透明性と効率性の確保、適時の情報開示及び株主との建設的な対話に努めています。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

コーポレートガバナンス・コードの原則を全て実施しています。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【原則1-4　政策保有株式】
当社は、取引関係の維持・強化や業務提携の推進等事業活動上の必要性に鑑み、株価動向、株式数も勘案の上、合理性があると認める場合、上場株式を政策的に保有することがあります。これら政策保有の上場株式については、営業取引による利益、受取配当額等の保有の利益に対する資本コストも踏まえた定量的評価、保有の意義等に対する定性的評価に基づき取締役会において毎年合理性を検証することとしています。検証の結果、保有の合理性が認められない株式については適宜売却していく方針としています。
また、一定の合理性が認められた株式についても、資本効率の向上及び保有リスクの抑制を図る観点から、投資先と適切に対話を行い、縮減を加速する方針です。
上記方針の下、2026年3月期は、上場株式6銘柄の全部、1銘柄の一部を売却し、69,377百万円を資金化しました。この結果、2026年3月末現在の上場政策保有株式は、80,402百万円(18銘柄)となりました。
政策保有株式については、2026年度末までに対純資産比率を20%未満、2030年度までに15%未満とし、投資先との対話を進めたうえで、その後も継続的に縮減を図っていきます。
政策保有株式の議決権の行使に当たっては、議案の内容を精査し、株主価値向上に資するかどうか、また当社への影響等を総合的に判断して行使することとしており、保有の意義に反する場合や重大な不祥事があった場合には、関係する議案に反対することを検討します。

【原則1-7　関連当事者間の取引】
当社は、関連当事者(役員や主要株主等)との取引(取締役の競業取引及び利益相反取引を含む。)について、法律及び当社の内規に従い、社外取締役及び社外監査役も出席する取締役会の決議又は所定の決裁手続を通じて取引条件の相当性をチェックすることとしています。また、事後には、監査役や会計監査人による監査の対象にもなり、これらの対応により、当社の利益が害されることを防止しています。

【補充原則2-4①　中核人材の登用等における多様性の確保】
当社は、事業環境の変化に適切かつ柔軟に対応するためには、性別・国籍・入社形態等に関わらず、多様な人材を管理職に登用し、組織の意思決定に参画させていくことが重要だと考えており、社員一人ひとりが、それぞれの個性と能力を最大限に発揮できる環境整備に努めています。
女性については、2026年3月31日現在、管理職に占める割合は4.8%、係長級に占める割合は10.2%であり、今後、総合職(エリア総合職を含む。)に占める割合とともに、現状より増加させていくことを目標としています(2023年9月以降、管理職に占める割合の2030年度目標値を10%と設定)。
外国人については、積極的な採用を進めていますが、まだ、管理職への登用はありません。管理職への登用は、海外事業の発展に伴い進めていく予定です。中途採用者については、専門性を要する職務を中心に即戦力として、毎年、一定数の採用を行っています。2026年3月31日現在、管理職に占める割合は7.8%、係長級に占める割合は18.2%であり、今後は、多様なキャリアを持つ者も対象に積極的な採用を行い、総合職(エリア総合職を含む。)に占める割合とともに、現状より増加させていくことを目標としています。
なお、当社は、将来の女性管理職を増加させるべく、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、①管理職に占める女性比率を7%以上(2027年度)とすること、②計画期間中に出産した女性社員全員が育児休業を取得し、また、2027年度までに男性社員の育児休業取得率を70%以上とすることを目標としています。このほか、2021年4月からエリア総合職制度を導入し、管理職の対象を勤務地限定の職種にも広げています。また、ワークライフバランスを重視し、育児休業制度では、法定水準を上回る制度を取り入れています。

【原則2-6　企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】
年金資産の運用に関する基本方針に基づき、政策的資産構成割合を定め、これに最適な運用受託機関を選任しており、定期的に運用状況をモニタリングしています。また、年金制度の運営に携わる上で適切な資質を持った人材を配置し、必要な知識を取得できるよう、セミナーへの参加等の機会を設けています。

【原則3-1　情報開示の充実】
(i) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画
1．当社は、「企業活動を通じ、適正な利潤の確保と会社の安定した成長を図り、社員及び株主に報いるとともに、豊かで持続可能な社会の実現に貢献する」ことを企業理念とし、これを実現するため、役職員が職務執行に当たって遵守すべき準則、憲章としてコンプライアンス、人権・多様性、リスクマネジメント、コミュニケーション、環境の5項目を定めた「行動基準」を制定し、関係法規の遵守を徹底、加えて環境保全、社会貢献等にも積極的に取り組む姿勢を明確にしています。
「行動基準」は次のとおりです。

==========
(1) コンプライアンスを徹底し、誠実かつ公正に行動します。
・国内外の法律・ルールおよび社内規則を遵守し、適正な取引を行い、社会規範に沿って行動します。
・贈収賄、汚職・腐敗および利益相反行為を絶対に認めません。
・反社会的勢力とは一切関わりを持ちません。
(2) 人権及び多様性を尊重します。
・あらゆる差別やハラスメントを許しません。
・児童労働、強制労働は認めません。
・安心して健やかに働くことができる職場環境をつくります。
(3) 多様なリスクに備えます。
・職場で発生するリスクを認識して行動します。
・自然災害やサイバー攻撃といった脅威への対応力を高めます。
・リスクに応じた対策を積極的に行い、イノベーションへの挑戦を続けます。
(4) 人と人とのつながりを大切にし、ステークホルダーとのコミュニケーションを深めます。
・企業活動にかかわる情報を、公正性と透明性をもって適時・適切に開示します。
・安全で良質なサービスを提供し、健康で心豊かな生活を支えます。
・各国・地域の文化や習慣などを尊重し、広く社会へ貢献します。
(5) 次世代のため、未来に豊かで持続可能な地球を残すことに努めます。
・環境負荷低減を積極的に推進します。
・環境にやさしいサービスを提供します。
==========
また、21世紀における当社の存在意義(パーパス)を明確に、社会課題を解決しながら成長を続ける当社の進む方向性を示すことで、社員一人ひとりが、自分が何をすべきかを常に考え、仕事にやりがいを感じ、思いを高め、更に結束できるよう2024年に策定した当社グループパーパス「いつもを支える。いつかに挑む。」 ”Supporting Today, Innovating Tomorrow.”のもと、当社グループは「トータルロジスティクスと街づくりを世界で展開し、社会のいつもを支え、非連続な成長を実現する」を「ＭＬＣ2030ビジョン」の目指す姿として掲げ、その実現に向けてグループ全体でサステナビリティ経営と経営計画を推進しています。
２．当社グループパーパス、ＭＬＣ2030ビジョン及び現経営計画[2025-2030]の概要につきましては、当社webサイトをご覧下さい。
https://www.mitsubishi-logistics.co.jp/ir/policy/pdf/plan_01.pdf

(ⅱ) 本コードのそれぞれの原則を踏まえた、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針
上記「Ⅰ１．基本的な考え方」をご参照下さい。

(ⅲ) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続
１．基本報酬の個人別の報酬等の額、並びに業績連動報酬及び非金銭報酬の内容及び額又は数の算定方法の決定に関する方針(報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。)
取締役の報酬等については、各職責や世間水準を踏まえた額とし、基本報酬、業績連動報酬及び株式報酬で構成しています。

区分	基本報酬	業績連動報酬	株式報酬
取締役(社外取締役を除く)	●	●	●
社外取締役	●	―	―

各報酬の額等については、予め取締役会において役員報酬規則に定めます。
① 基本報酬
基本報酬は月例の固定報酬として、株主総会で定められた報酬枠の範囲内で各役位に応じて支給します。
② 業績連動報酬
業績連動報酬は、社外取締役を除く取締役を対象とする賞与とし、基本報酬と共通の報酬枠の範囲内で前年度の業績指標に応じて算定した金額を、毎年、一定の時期に支給します。
業績指標は、企業の事業活動の成果を表す指標として適当と考えられる「事業利益」、資本の効率性を示す指標として適当と考えられる「ＲＯＥ(自己資本利益率)」、株主との価値共有を推進するための指標として適当と考えられる「相対ＴＳＲ」、三菱倉庫グループのサステナビリティ経営における気候変動対策と環境保護の取組みの強化についての評価指標である「ＧＨＧ排出量削減率(Ｓｃｏｐｅ1＋2)」、成長のための人的資本経営の推進についての評価指標である「女性管理職比率」の5つとし、各業績指標の評価割合は次のとおりとします。

区分	評価割合
事業利益	30%
ＲＯＥ	30%
相対ＴＳＲ（注）	20%
ＧＨＧ排出量削減率(Ｓｃｏｐｅ1＋2)	10%
女性管理職比率	10%

（注）対象年度の1年間の当社株主総利回りを同期間の配当込みTOPIXの増減率と比較した指標。
個人別の支給額は、役位に応じて定められた基準額に対して0～200%の範囲で変動する仕組みとし、予め設定した算定表に基づき前年度業績指標に応じて金額を算定します。
その際、個人別に設定された課題への取組みに対する評価によって一定程度の加算・減算を行うことができることとします。
③ 株式報酬
株式報酬は、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを付与するとともに、株主と一層の価値共有を進めることを目的として、当該目的を踏まえ相当と考えられる金額を、基本報酬と共通の報酬枠の範囲内で、社外取締役を除く取締役を対象に、当社の取締役その他当社の取締役会で定める地位を退任又は退職する時まで処分することを認めない譲渡制限付株式報酬付与のための報酬として毎年、一定の時期に支給します。
なお、取締役が日本国外に居住すること等により株式報酬の支給が困難又は適当でない場合には、これとは異なる取扱いをすることができます。
２．金銭報酬の額、業績連動報酬の額又は非金銭報酬の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針
個人別に支給される各報酬の割合が、役位毎に期待される職責に応じた適切なインセンティブとなるよう考慮して、各報酬等の個人別支給額を決定します。
社外取締役を除く取締役の各報酬の構成割合については、原則として役位に応じて賞与及び株式報酬の割合を高めつつ、中長期的な企業価値向上に向けた適切なインセンティブとして機能するように各報酬の割合を定めることとし、目標達成度が100%の場合の社長の固定報酬と変動報酬（ここでは賞与と株式報酬を合わせて変動報酬といいます。）の割合は概ね6：4、そのうち賞与と株式報酬の割合は概ね2：3を目安として設定します。

なお、中長期的な業績と連動させる観点から、月例報酬及び賞与から各役位に応じて設定された額以上を拠出し、役員持株会を通して自社株式購入に充てることとし、購入した株式は在任期間中及び退任後1年間はその全てを保有することとしています。
3．取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項
上記方針に基づき、株主総会に付議する報酬枠設定及び株式報酬支給に係る各議案の原案並びに役員報酬規則及び各報酬の個人別の配分等については、取締役の指名及び報酬の決定に関する手続の客観性及び透明性を一層高めることを目的として設置した取締役会の諮問機関であり、独立した社外取締役を主要な構成員とする「指名・報酬委員会」で審議を行い、同委員会の答申に基づき、これらを社外取締役、社外監査役も出席する取締役会で審議し、決議しています。

(iv) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続
1．経営陣幹部・取締役
当社は、取締役会において多様な意見に基づく十分な審議と迅速かつ合理的な意思決定を行うことができるよう、業務執行を担当する取締役と独立した社外取締役の計11名以内(現時点10名)の取締役で取締役会を構成することとしています。

取締役には、経営環境や経営課題を踏まえた経営戦略の設定及びその実行への貢献が期待できる、人格に優れ、高い識見を持つ人物であることを求めており、その上で、経営陣幹部及び業務執行を担当する取締役については、豊富な業務上の専門的知識と経験を有する人物を、社外取締役については、出身分野における豊富な知識と経験を有し、独立した客観的な立場からの助言・監督を実効的に行う資質を備えた人物を、それぞれ候補者としています。
また、経営陣幹部及び取締役の指名及び報酬の決定に関する手続の客観性及び透明性を一層高めることを目的として、取締役会の諮問機関として任意の「指名・報酬委員会」を設置し、経営陣幹部及び取締役候補者の指名に関する事項について、取締役会から同委員会に対し、選任基準の検討及び候補者の評価等を諮問し、取締役会は同委員会の答申を踏まえ、審議・決議を行うこととしています。
経営陣幹部及び取締役の再任、また新任候補者の選任の判断においては、経営陣幹部及び業務執行取締役については、上記の選任基準に照らし適切な検討がなされているか、指名・報酬委員会にて対象者に対する面接実施も含めて客観的に検証した上で、その意見を取締役会に答申することとしています。社外取締役候補者については、指名・報酬委員会にて、上記の選任基準に照らしながら、再任または新任の候補者の個々の実効性について評価し、その意見を取締役会に答申することとしています。特に新任の社外取締役の選任については、当社の持続的成長に必要となる取締役会の最適な構成という観点で、その時々で必要となる資質等を検討し、候補者リストを作成し、毎年更新します。指名・報酬委員会は、新任の社外取締役を選任すべき必要が生じた際は、上記方針、取締役会の構成、社外取締役として望ましい人物像等を踏まえ、候補者リストから絞り込んだ候補者に面談等を実施の上で、候補者を選定し、取締役会に答申します。
これらの答申に基づき、社外取締役、社外監査役も出席の上で開催される取締役会において審議し、取締役会の決議によって経営陣幹部を選任し、また、取締役候補者を決定します。
経営陣幹部が、公序良俗に反する行為を行った場合、健康上の理由から職務の継続が困難となった場合、職務を懈怠することにより著しく企業価値を毀損させた場合等においては、随時、その解任について社外取締役、社外監査役も出席の上で開催される取締役会に付議することを検討し、付議にあたってはこれに先立ち指名・報酬委員会に諮問し、同委員会の構成員以外の社外取締役、社外監査役に対しても解任理由等の説明を行うこととしています。
2．監査役
当社は、監査の充実を図るとともに、監査役体制の経営陣からの独立性を高めるため、社内監査役2名と独立した社外監査役3名の計5名の監査役で監査役会を構成することとしています。
監査役には、人格に優れ、高い識見を持つ人物であることを求めており、その上で、社内監査役については、当社の経営実態を熟知した人物を、社外監査役については、実業、法務、会計等の出身分野における豊富な専門的知識と経験を有する人物を、それぞれ候補者としています。
この方針に基づき、監査役会の同意を得て代表取締役が監査役候補者の原案を作成して取締役会に提案し、これを社外取締役、社外監査役も出席の上で開催される取締役会において審議し、取締役会の決議によって監査役候補者を決定しています。

(v) 取締役会が上記(iv)を踏まえて経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選任・指名についての説明
本報告書の別表をご参照下さい。

【補充原則3-1③　サステナビリティについての取組み等】
当社グループは、「三菱倉庫グループ サステナビリティ経営について」において、当社グループパーパスを実現するため、そして経営環境の変化に適応しながら、経済・環境・社会の各面で持続可能な価値を提供し続け、サステナビリティ経営を推進するため、マテリアリティ(①災害に強く、安全・安心で持続可能な社会的インフラサービスの提供、②気候変動対策と環境保護の取組みの強化、③先端技術の活用と多様なパートナーシップによるイノベーション創出、④成長のための人的資本経営の推進、⑤コンプライアンスの徹底・人権の尊重、⑥リスクマネジメントの強化)及び各マテリアリティにおける施策・ＫＰＩ・目標を設定し、ＭＬＣ2030ビジョンと同じ2030年度の達成を目指しています。サステナビリティ委員会を中心に進捗を管理し、定期的に検証と入れ替えを実施し、統合報告書やホームページ等を通じて社内外のステークホルダーとのコミュニケーションを拡充する等、質の高い取組みを進めます。物流・不動産両分野でのインフラサービスを通じ、環境対応等、社会課題の解決に取り組む中で事業の成長機会を見出し、グループの持続的な成長を目指します。
当社グループは、社会課題を解決する高付加価値サービス提供のために、価値創造の源泉である人材を経営の中心に位置づけています。加えて、先端技術の導入やパートナーシップを通じて未だ無い価値を創造し、社会のいつもを支えるため、DX・ITへの投資やパートナーとの共創を推進していきます。詳細は「三菱倉庫グループ サステナビリティ経営について」及び統合報告書を参照下さい。
【三菱倉庫グループ サステナビリティ経営について】
https://www.mitsubishi-logistics.co.jp/esg_sdgs/pdf/250306.pdf
【統合報告書】
https://www.mitsubishi-logistics.co.jp/esg_sdgs/report.html
当社グループは、気候変動を取り組むべき社会課題の一つと位置付け、「サステナビリティ経営」のマテリアリティの中に、気候変動対策と環境保護の取組みの強化を掲げています。ＴＣＦＤ提言への賛同を表明し、また、シナリオ分析に基づく当社グループのリスク・機会の特定及び財務への影響の評価並びにこれらのリスク・機会に対する対応策、目標とする指標の設定等について検討を行い、統合報告書及び当社webサイトで、ＴＣＦＤに沿った開示を行っています。
https://www.mitsubishi-logistics.co.jp/esg_sdgs/environment/tcfd.html

【補充原則4-1①　経営陣に対する委任の範囲】
当社は、法令及び定款の規定により取締役会決議事項とされている事項並びに重要な経営方針・戦略の決定その他重要な業務執行として取締役会決議事項とすることが適当と考えられる事項を除き、代表取締役その他業務執行を担当する役付執行役員に業務執行に関する決定を委任しています。

【原則4-9　独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】
東京証券取引所が定める独立性基準に加え、以下の(1)～(8)の該当の有無を確認、判断のうえ、独立役員を指定しています。
(1) 当社の大株主(直接・間接に10%以上の議決権を有する者)又はその現在もしくは過去3年間における業務執行者(※1)
(2) 当社のメインバンク(借入先第一位)又は借入額が当社連結総資産の2%を超える借入先の現在又は過去3年間における業務執行者

(3) 当社の定める基準を超える取引先(※2)の現在又は過去3年間における業務執行者
(4) コンサルタント、会計専門家又は法律専門家については、当社から役員報酬以外に過去3事業年度の平均で年間10百万円を超える金銭その他の財産を得ている者(法人等団体である場合は、その現在又は過去3年間における業務執行者又はこれに類する者)
(5) 当社の会計監査人の現在又は過去3年間における社員
(6) 当社から、一定額を超える寄付(※3)を受けた団体に現在属し、又は過去3年間において属していた者
(7) 上記(1)～(6)のいずれかに掲げる者(役員等の重要な役職者でない者を除く)の配偶者又は二親等内の親族
(8) 当社の業務執行者であった者(その期間が3年間に満たない者を除く)
※1　業務執行取締役、執行役、執行役員、支配人その他の使用人等をいう。
※2　当社及び連結子会社(以下、「当社グループ」という。)との取引が当社連結営業収益の2%を超える取引先もしくは当社グループとの取引が当該会社の存続や当社グループの業務に重大な影響を与える取引先をいう。
※3　過去3事業年度の平均で年間10百万円を超える寄付をいう。

【補充原則4-10①　指名・報酬委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等】
取締役の指名及び報酬の決定に関する手続の客観性及び透明性を一層高めることを目的として、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。
指名・報酬委員会は、取締役会からの諮問に応じ、指名・報酬等に関する以下の事項について審議の上、取締役会に答申を行います。
(1) 指名に関する事項
　イ. 取締役候補者の推薦並びに代表取締役、役付取締役及び役付執行役員の選定・解職に関する事項(後継者計画を含む。)
　ロ. 取締役会の構成に関する事項(多様性、スキルを含む。)
　ハ. その他取締役会が必要と認める事項
(2) 報酬に関する事項
　イ. 取締役及び役付執行役員の報酬の水準・構成の妥当性及び限度額に関する事項
　ロ. 取締役及び役付執行役員の報酬制度に関する事項
　ハ. その他取締役会が必要と認める事項
指名・報酬委員会は、取締役会の決議により選定された3名以上の取締役で構成し、その半数以上は社外取締役とし、委員長は取締役会の決議により、社外取締役から選定します。なお、当社の社外取締役は全員、東京証券取引所が定める独立役員であり、当社が定める独立性基準を充たす独立社外取締役です。
＜委員の構成＞
北沢　利文(委員長、独立社外取締役)
内藤　忠顕(独立社外取締役)
庄司　哲也(独立社外取締役)
藤倉　正夫(取締役会長)
斉藤　秀親(代表取締役 社長)

【補充原則4-11①　取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方】
上記【原則3-1　情報開示の充実】(iv)をご参照下さい。なお、経営環境や経営課題を踏まえた経営戦略の設定及びその実行に必要と考える各取締役の専門的知識と経験の組み合わせは、別表のとおりです。

【補充原則4-11②　取締役・監査役の兼任状況】
当社webサイトに掲載の「第223回定時株主総会招集ご通知」9～16頁、33～34頁及び39～41頁に記載しています。
https://www.mitsubishi-logistics.co.jp/ir/stock/stockholders_meeting.html

【補充原則4-11③　取締役会全体の実効性】
当社は、取締役会の実効性の更なる向上のため、取締役及び監査役全員を対象として、取締役会の規模・構成、取締役会の運営、指名・報酬を含む取締役会の役割・機能、監督機能・監査機関等との連携、株主・投資家との関係に対する質問票及び自由記述欄を用いた自己評価のアンケートを毎年実施し、その結果を取締役会で共有しています。
2025年は、アンケート結果を踏まえ、次の取組みを行うことで取締役会の更なる実効性向上を図りました。
・資本コストを意識した明確な投資基準を策定しました。
・グループリスクマネジメント委員会の下、リスクレビュー会議を適宜開催し、大規模投資等の重要案件に関するリスクの検証及びリスク低減策の評価を行う体制を整備しました。同会議の活動状況は定期的に取締役会に報告されます。
・指名・報酬委員会において社長後継者候補のサクセッションプラン及び次々世代経営陣幹部候補者の育成の議論を進め、社外取締役と次世代経営陣幹部候補者群(部室店長)が当社の現状と課題について意見交換を行う機会を設けました。
2026年に実施した実効性評価の結果は、次のとおりとなりました。
・各役員のアンケート結果では、実効性について概ね好意的に評価されている。
・取締役及び監査役のいずれも、様々な分野のプロフェッショナルであり、そのような構成のもと、専門的な知見及び豊富な経験を踏まえた意見が出されながら活発な議論が行われている。
・取締役会においては、オープンで活発な議論が行われるよう議事運営が行われている。
・社外取締役に対して、会社理解のための機会が提供されている。
・取締役会の諮問機関である「指名・報酬委員会」において、取締役の指名及び報酬の決定に関する議論が適切に行われており、手続の客観性及び透明性が担保されている。
・社外取締役、監査役、会計監査人及び内部監査部門が参加し、社外取締役に対して監査計画、監査の概要、監査結果、監査部門間の協議・連携の状況等を説明する場を定期的に設けており、社外取締役、監査役会、会計監査人、内部監査部門との十分な連携の確保のために必要な整備がなされている。
一方で、次の点が課題として挙げられました。
・経営戦略に関する議論の深化やグループ会社の経営管理の強化のため、事業戦略の進捗及び各グループ会社の業績・年次計画・課題・リスク・マイナス情報等についての、社外役員への情報共有の充実
・取締役会構成におけるジェンダー等の多様化並びに監査役を含む人数の適正化
・資本効率・投資基準・KPI 管理の高度化及び資本効率に関する考え方の社内浸透
アンケート結果を踏まえた今後の取組みとして、社外役員への説明及び報告その他情報共有の充実等、個別の課題について対応の検討を行います。
また、2027年は第三者を起用してアンケート及びアンケート結果を基にしたインタビューを実施し、当該第三者による評価結果を踏まえて取締役会の更なる実効性向上を図る予定です。

【補充原則4-14②　取締役・監査役に対するトレーニングの方針】
当社は、社内出身の取締役・監査役に対して、自己研鑽を奨励するとともに、その役割・責務に係る理解を深めるための研修の機会を提供し、必要な費用を会社が負担しています。
また、社外取締役・社外監査役に対して、当社施設の視察会(見学会)を実施するほか、当社グループの事業内容・課題を説明し、企業価値向上のための議論を行う機会を設けることとしており、当社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を取得する機会を提供しています。

【原則5-1　株主との建設的な対話に関する方針】
当社は、株主・投資家の皆様との建設的な対話を推進し、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、次のような取組みを行っています。
(1) 株主との対話に関する担当常務執行役員の指定
株主・投資家の皆様との建設的な対話の実現のため、下記「Ⅲ2．IRに関する活動状況」のとおり、IR担当常務執行役員を指定しています。
(2) 社内各部門の有機的な連携のための方策
当社のIR担当部門は広報・IR部、SR担当部門は総務部でありますが、情報開示や面談においては、内容に応じて経理部、経営企画部、サステナビリティ推進部、各事業部等の各部門と協議を行っています。
(3) 個別面談以外の対話の手段の充実に関する取組み
四半期決算及び決算後、速やかに社長、経理担当常務執行役員及びIR担当常務執行役員によるアナリスト・機関投資家向け説明会を開催しています(内、第1、第3四半期は経理担当常務執行役員及びIR担当常務執行役員によります)。また、従来の取組みのほか、経営計画[2025-2030]において広報・IRの強化として掲げた各種施策に取り組むこととしています。
(4) 株主・投資家の意見・懸念の効果的なフィードバックのための方策
IR及び機関投資家等とのSRの活動状況は、経営陣及び常勤監査役への報告が行われているほか、取締役会で定期的に、かつ随時報告を行っており、株主・投資家の皆様との面談により把握したご意見・ご懸念等は適切に経営陣幹部や取締役会にフィードバックされています。
(5) 対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策
当社は、当社、他の上場会社株式の売買に関し内部者取引(インサイダー取引)を未然に防止することを目的として、「内部者取引防止規則」を定めており、総務部がその運用担当部門として、全てのグループ内役職員に対する教育・注意喚起を定期的に実施しています。

【株主との対話の実施状況等】
ＳＲは、経理担当常務執行役員及び経営企画担当常務執行役員等が出席し、2025年度は11件の対話を実施しました。主なテーマは政策保有株式、資本政策、ガバナンス、サステナビリティ、人的資本等です。
個別IRは、広報・IR部長等が出席し、2025年度は163件の対話を実施しました。主なテーマは中期経営計画に基づく事業戦略、投資計画、資本政策等です。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示（アップデート）
英文開示の有無	有り
アップデート日付 更新	2026年11月6日

該当項目に関する説明

「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」について取締役会での議論を重ね、「企業価値向上への取り組み」を策定しています。
https://www.mitsubishi-logistics.co.jp/news/assets/pdf/260629_01.pdf

また、「三菱倉庫グループ 経営計画[2025-2030]進捗報告」を次のとおり開示しています。
https://ssl4.eir-parts.net/doc/9301/ir_material_for_fiscal_ym2/216214/00.pdf

2. 資本構成

外国人株式保有比率	30%以上

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	32,456,500	9.43
明治安田生命保険相互会社	25,768,730	7.49
三菱地所株式会社	18,327,770	5.32
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	17,276,695	5.02
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	11,133,200	3.23
MSIP CLIENT SECURITIES	10,891,569	3.16
AVI GLOBAL TRUST PLC	10,139,500	2.95
株式会社竹中工務店	9,525,815	2.77
GOVERNMENT OF NORWAY	7,344,240	2.13
三菱倉庫職員持株会	6,470,252	1.88

支配株主(親会社を除く)の有無	―――
親会社の有無	なし

補足説明

上記のほかに当社保有の自己株式17,922,124株があります。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3 月
業種	倉庫・運輸関連業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	50社以上100社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

―――

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

親会社、上場子会社ともに有していない。

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1．機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	11 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	会長（社長を兼任している場合を除く）
取締役の人数	10 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	5 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
北沢　利文	他の会社の出身者								△			
内藤　忠顕	他の会社の出身者								△			
庄司　哲也	他の会社の出身者								△			
木村　和子	学者								○			
香月　重人	他の会社の出身者											

※　会社との関係についての選択項目
※　本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」
※　近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

a　上場会社又はその子会社の業務執行者
b　上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
c　上場会社の兄弟会社の業務執行者
d　上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
e　上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
f　上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
g　上場会社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）
h　上場会社の取引先（d、e及びfのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
i　社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）
j　上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
k　その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
北沢　利文	○	当社の取引先及び株主である東京海上日動火災保険株式会社の相談役である。当社グループは同社との間に保険契約等の取引があり、また、当社グループは同社との間に物流業務受託等の取引があり、その額はいずれも当社連結営業収益の1%未満である。	長年にわたり東京海上日動火災保険株式会社の経営に携わり、リスクマネジメントやファイナンス等に対して豊富な知識と経験を有している。同氏の高い識見と有益なアドバイスを当社の経営に役立てることが、当社の成長と企業価値向上に有益であり、当社経営陣・取締役に対する監督を実効的に行う資質を備えた人物であると考えるためであり、現在、当社の指名・報酬委員会の委員長を務めており、引き続き同委員会の委員としての、取締役の指名及び報酬の決定に関する手続の客観性及び透明性の維持・向上への貢献に加え、業務執行を行う経営陣から独立した客観的立場からの的確な提言・助言を通じた当社のコーポレートガバナンスに資する貢献を期待している。 なお、同氏は独立性基準に抵触せず、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立した社外取締役であると考えられる。
内藤　忠顕	○	当社の取引先及び株主である日本郵船株式会社の特別顧問である。当社グループは同社との間に物流業務受委託等の取引があり、その額はいずれも当社連結営業収益の1%未満である。	長年にわたり日本郵船株式会社の経営に携わり、当社の主力事業である物流事業等に対して豊富な知識と経験を有している。同氏の高い識見と有益なアドバイスを当社の経営に役立てることが、当社の成長と企業価値向上に有益であり、当社経営陣・取締役に対する監督を実効的に行う資質を備えた人物であると考えるためであり、現在、当社の指名・報酬委員会の委員を務めており、同委員会の委員としての、取締役の指名及び報酬の決定に関する手続の客観性及び透明性の維持・向上への貢献に加え、業務執行を行う経営陣から独立した客観的立場からの的確な提言・助言を通じた当社のコーポレートガバナンスに資する貢献を期待している。 なお、同氏は独立性基準に抵触せず、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立した社外取締役であると考えられる。
庄司　哲也	○	当社の取引先であるNTTドコモビジネス株式会社の相談役である(2026年6月退任予定)。当社グループは同社との間に不動産賃貸等の取引があり、その額は当社連結営業収益の1%未満である。	長年にわたりNTTドコモビジネス株式会社の経営に携わり、当社が進めるデジタル新技術を活用した業務革新等に対して豊富な知識と経験を有している。同氏の高い識見と有益なアドバイスを当社の経営に役立てることが、当社の成長と企業価値向上に有益であり、当社経営陣・取締役に対する監督を実効的に行う資質を備えた人物であると考えるためであり、現在、当社の指名・報酬委員会の委員を務めており、引き続き同委員会の委員としての、取締役の指名及び報酬の決定に関する手続きの客観性及び透明性の維持・向上への貢献に加え、業務執行を行う経営陣から独立した客観的立場からの的確な提言・助言を通じた当社のコーポレートガバナンスに資する貢献を期待している。 なお、同氏は独立性基準に抵触せず、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立した社外取締役であると考えられる。

木村　和子	○	国立大学法人金沢大学の名誉教授である。当社グループは同大学との間に取引はない。また、同氏は当社の取引先である一般社団法人医薬品セキュリティ研究会の代表理事である。当社グループは同会との間に講演会費用の支払等の取引があり、その額は過去3事業年度の平均で年間10万円に満たない僅少なものである。	薬学博士として、厚生省勤務を経て、世界保健機関等の外部機関の要職及び国立大学法人金沢大学教授を歴任し、当社の主力・注力分野である医療・ヘルスケア等に対して豊富な知識と経験を有している。同氏の高い識見に加え、ダイバーシティの観点からの有益なアドバイスを当社の経営に役立てることが、当社の成長と企業価値向上に有益であり、当社経営陣・取締役に対する監督を実効的に行う資質を備えた人物であると考えるためであり、業務執行を行う経営陣から独立した客観的立場からの的確な提言・助言を通じた当社のコーポレートガバナンスに資する貢献を期待している。 なお、同氏は独立性基準に抵触せず、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立した社外取締役であると考えられる。
香月　重人	○	該当なし	長年にわたりエヌ・ティ・ティ都市開発株式会社、日比谷総合設備株式会社等の経営に携わり、当社の主力事業である不動産事業やグループ資産の価値向上のためのＣＲＥ等に対して豊富な知識と経験を有している。同氏の高い識見と有益なアドバイスを当社の経営に役立てることが、当社の成長と企業価値向上に有益であり、当社経営陣・取締役に対する監督を実効的に行う資質を備えた人物であると考えるためであり、業務執行を行う経営陣から独立した客観的立場からの的確な提言・助言を通じた当社のコーポレートガバナンスに資する貢献を期待している。 なお、同氏は独立性基準に抵触せず、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立した社外取締役であると考えられる。

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無	あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性

	委員会の名称	全委員（名）	常勤委員（名）	社内取締役（名）	社外取締役（名）	社外有識者（名）	その他（名）	委員長（議長）
指名委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役

補足説明

取締役及び役付執行役員の指名及び報酬の決定に関する手続の客観性及び透明性を一層高めることを目的として、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。
指名･報酬委員会は、取締役会からの諮問に応じ、指名･報酬等に関する以下の事項について審議の上、取締役会に答申を行います。
(1) 指名に関する事項
　イ. 取締役候補者の推薦並びに代表取締役、役付取締役及び役付執行役員の選定･解職に関する事項(後継者計画を含む。)
　ロ. 取締役会の構成に関する事項(多様性、スキルを含む。)
　ハ. その他取締役会が必要と認める事項
(2) 報酬に関する事項
　イ. 取締役及び役付執行役員の報酬の水準･構成の妥当性及び限度額に関する事項
　ロ. 取締役及び役付執行役員の報酬制度に関する事項
　ハ. その他取締役会が必要と認める事項
指名･報酬委員会は、取締役会の決議により選定された3名以上の取締役で構成し、その半数以上は社外取締役とし、委員長は取締役会の決議により、社外取締役から選定します。なお、当社の社外取締役は全員、東京証券取引所が定める独立役員であり、当社が定める独立性基準を充たす独立社外取締役であります。

＜委員の構成＞
北沢　利文(委員長、独立社外取締役)
内藤　忠顕(独立社外取締役)
庄司　哲也(独立社外取締役)
藤倉　正夫(取締役会長)
斉藤　秀親(代表取締役 社長)

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	5 名
監査役の人数	5 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査部、監査役及び会計監査人は、それぞれの年間監査計画の策定及び実施等において、定期的な打合せや随時情報交換を行い、実効的かつ効率的に職務を遂行している。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3 名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	3 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係(※)												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
大和　正尚	他の会社の出身者										△			
佐藤　孝夫	公認会計士										△			
倉橋　雄作	弁護士										○			

※　会社との関係についての選択項目
※　本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」
※　近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

a　上場会社又はその子会社の業務執行者
b　上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
c　上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
d　上場会社の親会社の監査役
e　上場会社の兄弟会社の業務執行者
f　上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
g　上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
h　上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
i　上場会社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）
j　上場会社の取引先（f、g及びhのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
k　社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）
l　上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
m　その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
大和　正尚	○	当社の取引先である三菱商事株式会社に2023年6月まで勤務。当社グループは同社との間に物流業務受託等の取引があり、その額は当社連結営業収益の1%未満である。	商社等における長年の財務・経理部門等の勤務経験に基づく豊富な知識と高い識見を当社の監査に役立てるため。 なお、同氏は独立性基準に抵触せず、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立した社外監査役であると考えられる。
佐藤　孝夫	○	当社の会計監査人である有限責任あずさ監査法人出身の公認会計士である。当社グループは同監査法人との間に2026年3月期に係る監査証明業務委託等の取引があり、その額は157百万円である。	長年の公認会計士経験に基づく豊富な知識と高い識見を当社の監査に役立てるため。 なお、同氏は独立性基準に抵触せず、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立した社外監査役であると考えられる。
倉橋　雄作	○	倉橋法律事務所(在東京)の弁護士である。当社は必要に応じて同氏に法律相談を依頼しているが、その報酬額は過去3事業年度の平均で年間10万円に満たない僅少なものである。	長年の弁護士経験に基づく豊富な知識と高い識見を当社の監査に役立てるため。 なお、同氏は独立性基準に抵触せず、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立した社外監査役であると考えられる。

【独立役員関係】

独立役員の人数	8 名

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定している。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明

基本報酬と共通の報酬枠の範囲内で前年度の業績指標に応じて算定した金額を、毎年、一定の時期に賞与として支給する。
賞与は、企業の事業活動の成果を表す指標として適当と考えられる「事業利益」、資本の効率性を示す指標として適当と考えられる「ＲＯＥ(自己資本利益率)」、株主との価値共有を推進するための指標として適当と考えられる「相対ＴＳＲ」、三菱倉庫グループのサステナビリティ経営における気候変動対策と環境保護の取組みの強化についての評価指標である「ＧＨＧ排出量削減率(Ｓｃｏｐｅ1＋2)」、成長のための人的資本経営の推進についての評価指標である「女性管理職比率」の5つを業績指標とした業績連動報酬である。各業績指標の評価割合は次のとおりとする。

区分	評価割合
事業利益	30%
ＲＯＥ	30%
相対ＴＳＲ（注）	20%
ＧＨＧ排出量削減率(Ｓｃｏｐｅ1＋2)	10%
女性管理職比率	10%

（注）対象年度の1年間の当社株主総利回りを同期間の配当込みTOPIXの増減率と比較した指標。

個人別の支給額は、役位に応じて定められた基準額に対して0～200%の範囲で変動する仕組みとし、
予め設定した算定表に基づき前年度業績指標に応じて金額を算定し、個人別に設定された課題への取組みに対する評価によって一定程度の加算･減算を行うことができることとしており、各指標の目標は毎年期初に設定する。
当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを付与すると共に、株主と一層の価値共有を進めることを目的として、社外取締役を除く取締役を対象とする譲渡制限付株式報酬制度を導入している。

ストックオプションの付与対象者	

該当項目に関する補足説明

―――

【取締役報酬関係】

（個別の取締役報酬の）開示状況	個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明

社内取締役、社外取締役の別に各々の報酬等の総額及び報酬等の種類別の総額を開示。
2026年３月期は、取締役10名(うち社外取締役5名)に対し総額410百万円(うち社外取締役63百万円)を支給した。
種類別の総額は以下のとおり。
(1)基本報酬273百万円(うち社外取締役63百万円)
(2)賞与56百万円(社外取締役は支給対象外)
(3)譲渡制限付株式報酬80百万円(社外取締役は支給対象外)

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

1．基本報酬の個人別の報酬等の額、並びに業績連動報酬及び非金銭報酬の内容及び額又は数の算定方法の決定に関する方針(報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む。)
取締役の報酬等については、各職責や世間水準を踏まえた額とし、基本報酬、業績連動報酬及び株式報酬で構成しています。

区分	基本報酬	業績連動報酬	株式報酬
取締役(社外取締役を除く)	●	●	●
社外取締役	●	―	―

各報酬の額等については、予め取締役会において役員報酬規則に定めます。
① 基本報酬
基本報酬は月例の固定報酬として、株主総会で定められた報酬枠の範囲内で各役位に応じて支給します。
② 業績連動報酬
業績連動報酬は、社外取締役を除く取締役を対象とする賞与とし、基本報酬と共通の報酬枠の範囲内で前年度の業績指標に応じて算定した金額を、毎年、一定の時期に支給します。
業績指標は、企業の事業活動の成果を表す指標として適当と考えられる「事業利益」、資本の効率性を示す指標として適当と考えられる「ROE(自己資本利益率)」、株主との価値共有を推進するための指標として適当と考えられる「相対TSR」、三菱倉庫グループのサステナビリティ経営における気候変動対策と環境保護の取組みの強化についての評価指標である「GHG排出量削減率(Scope1＋2)」、成長のための人的資本経営の推進についての評価指標である「女性管理職比率」の5つとし、各業績指標の評価割合は次のとおりとします。

区分	評価割合
事業利益	30%
ROE	30%
相対TSR (注)	20%
GHG排出量削減率(Scope1＋2)	10%
女性管理職比率	10%

(注) 対象年度の1年間の当社株主総利回りを同期間の配当込みTOPIXの増減率と比較した指標。
個人別の支給額は、役位に応じて定められた基準額に対して0～200%の範囲で変動する仕組みとし、予め設定した算定表に基づき前年度業績指標に応じて金額を算定します。
その際、個人別に設定された課題への取組みに対する評価によって一定程度の加算・減算を行うことができることとします。
③ 株式報酬
株式報酬は、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを付与するとともに、株主と一層の価値共有を進めることを目的として、当該目的を踏まえ相当と考えられる金額を、基本報酬と共通の報酬枠の範囲内で、社外取締役を除く取締役を対象に、当社の取締役その他当社の取締役会で定める地位を退任又は退職する時まで処分することを認めない譲渡制限付株式報酬付与のための報酬として毎年、一定の時期に支給します。
なお、取締役が日本国外に居住すること等により株式報酬の支給が困難又は適当でない場合には、これとは異なる取扱いをすることができます。

2．金銭報酬の額、業績連動報酬の額又は非金銭報酬の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針
個人別に支給される各報酬の割合が、役位毎に期待される職責に応じた適切なインセンティブとなるよう考慮して、各報酬等の個人別支給額を決定します。
社外取締役を除く取締役の各報酬の構成割合については、原則として役位に応じて賞与及び株式報酬の割合を高めつつ、中長期的な企業価値向上に向けた適切なインセンティブとして機能するように各報酬の割合を定めることとし、目標達成度が100%の場合の社長の固定報酬と変動報酬(ここでは賞与と株式報酬を合わせて変動報酬といいます。)の割合は概ね6:4、そのうち賞与と株式報酬の割合は概ね2:3を目安として設定します。
なお、中長期的な業績と連動させる観点から、月例報酬及び賞与から各役位に応じて設定された額以上を拠出し、役員持株会を通して自社株式購入に充てることとし、購入した株式は在任期間中及び退任後1年間はその全てを保有することとしています。

3．取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項
上記方針に基づき、株主総会に付議する報酬枠設定及び株式報酬支給に係る各議案の原案並びに役員報酬規則及び各報酬の個人別の配分等については、取締役の指名及び報酬の決定に関する手続の客観性及び透明性を一層高めることを目的として設置した取締役会の諮問機関であり、独立した社外取締役を主要な構成員とする「指名・報酬委員会」で審議を行い、同委員会の答申に基づき、これらを社外取締役、社外監査役も出席する取締役会で審議し、決議しています。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役については、取締役会事務局である総務部が窓口となり、経営陣との連絡・調整等を行っている。
社外監査役を含む全監査役の職務遂行を補助するため、本店に監査役室(要員2名)を設置している。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
――	――	――	――	――	――

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	0 名

その他の事項

――

2．業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項（現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要）

1．業務執行の機能に係る事項
(1) 当社は、監査役制度を採用しており、経営に関する機関として株主総会、取締役会、監査役会のほか、常務会及び支店長会議を設けている。また、取締役会の諮問機関として任意の指名・報酬委員会を設置している。
(2) 取締役会は、多様な意見に基づく十分な審議と迅速かつ合理的な意思決定を行うことができるよう、業務執行を担当する取締役5名と独立した社外取締役5名の計10名の取締役で構成し、取締役会長を議長として、原則として毎月1回開催して経営方針・戦略など重要な意思決定について審議し決議するとともに、重要な職務の執行状況について担当の取締役から報告を受け、業務執行の監督等を行っている。
2026年3月期における開催数は合計13回、1回当たり平均所要時間は約100分、付議議案数は決議事項41件、報告事項52件、合計93件、各取締役及び各監査役の出席状況は次のとおりである。
〔取締役〕

氏 名	出席状況
藤 倉 正 夫	13回／13回
斉 藤 秀 親	13回／13回
木 村 宗 徳	13回／13回
山 尾 聡	13回／13回
前 川 昌 範	13回／13回
若 林 辰 雄	13回／13回
北 沢 利 文	13回／13回
内 藤 忠 顕	13回／13回
庄 司 哲 也	12回／13回
木 村 和 子	13回／13回

〔監査役〕

氏 名	出席状況
斉 藤 康	13回／13回
大 和 正 尚	13回／13回
佐 藤 孝 夫	13回／13回
倉 橋 雄 作	12回／13回
小 高 二 郎	13回／13回

決議事項の内容は、行動基準の改定、コーポレートガバナンス・コード原則への対応、役員の人事・報酬額の決定、取締役の他社役員兼務及び競業・利益相反取引の確認・承認、資金計画の策定、決算の承認、自己株式の取得及び消却、当社グループ従業員に対する職員持株会向け譲渡制限付株式インセンティブ制度導入に係る自己株式の処分、株主優待制度の導入、保有株式の売却、系統用蓄電池事業への参入等であり、また報告事項の内容は、投資基準の策定、サステナビリティ委員会に関する事項を含むサステナビリティ経営、内部統制・コンプライアンス委員会及びグループリスクマネジメント委員会の活動状況、リスクレビュー会議の活動状況、指名・報酬委員会の答申、取締役会実効性評価、機関投資家等との対話、従業員エンゲージメントサーベイ、保有上場株式に係る保有合理性検証、月次事業概況等である。
(3) 指名・報酬委員会は、独立した社外取締役3名と取締役会長及び代表取締役 社長の計5名で構成し、年2回以上開催して取締役会から諮問を受けた取締役候補者の推薦並びに代表取締役、役付取締役及び役付執行役員の選定・解職に関する事項、取締役会の構成に関する事項、取締役及び役付執行役員の報酬の水準・構成の妥当性及び限度額に関する事項、取締役及び役付執行役員の報酬制度に関する事項、その他取締役会が必要と認める事項について審議し、取締役会に対して答申している。
2026年3月期における開催数は合計4回、1回当たり平均所要時間は約70分、付議議案数は決議事項13件、各委員の出席状況は次のとおりである。

氏 名	出席状況
若 林 辰 雄	4回／4回
北 沢 利 文	4回／4回
庄 司 哲 也	4回／4回
藤 倉 正 夫	4回／4回
斉 藤 秀 親	4回／4回

決議事項の内容は、役員人事、社長後継者候補のサクセッションプラン、次々世代経営陣幹部候補者の育成、役員個人評価方法の見直し、取締役の個人別報酬等の決定方針一部改正、取締役報酬の個人別配分等である。
(4) 社外監査役3名を含む5名の監査役は、取締役会、支店長会議等の重要な会議への出席、重要な書類の閲覧等を行い、取締役の職務の執

行を監査している。監査役全員で構成する監査役会は、特定監査役である常任監査役を議長として、原則として毎月1回開催し、監査役の職務の執行に関する事項について審議を行うほか、会社の状況及び監査結果等の情報の共有を図っている。なお、専任の監査役室を設置し、監査業務の充実を図っている。
(5) 常務会は、取締役会長及び常務執行役員以上の役付執行役員で構成し、社長が主宰して毎週1回程度開催し(常勤監査役がオブザーバーとして出席)、経営に関する重要事項の協議を行っている。
(6) 常務執行役員以上の役付執行役員は、常務会の協議を踏まえ、業務分掌に沿い責任を持って経営計画に基づく施策をはじめ担当業務の執行を行っている。
(7) 支店長会議は、支店長のほか、取締役(社外取締役を除く)、執行役員、監査役(非常勤社外監査役を除く)及び常務役員補佐並びに本店部室長で構成し、社長が主催して毎月1回程度開催し、部室店の課題に係る意見交換、職務執行状況の報告・確認等を行っている。
(8) グループ経営会議は、当社と国内外グループ会社の代表者で構成し、社長が主宰して年2回程度開催し、三菱倉庫グループの連携やグループ経営を強化するため、非連続な成長に資する施策検討や課題共有、解決策の検討を行っている。
(9) 全社の横断的組織である内部統制・コンプライアンス委員会、グループリスクマネジメント委員会、サステナビリティ委員会等を設置し、各委員会独自の観点から定期的に全社業務の執行状況を検証するとともに、内部監査部門が原則として年1回本店各部室、各支店、重要な子会社・関連会社等の監査を行っている。内部統制・コンプライアンス委員会は、総務担当常務執行役員を委員長として部室店長で構成し、グループリスクマネジメント委員会は、リスクマネジメント担当常務執行役員を委員長として部室店長で構成し、サステナビリティ委員会は、社長を委員長として常務会の構成員及び部室店長で構成している(いずれも常勤監査役がオブザーバーとして出席)。内部統制・コンプライアンス委員会は年1回程度開催し、内部統制システムの機能状況の検証、内部統制報告書の作成、当社グループの各般における法令遵守・業務遂行状況の検証等につき、グループリスクマネジメント委員会は年2回程度開催し、当社グループが有するリスクの特定・分析・評価、リスク対応計画の策定・実行及びモニタリング・レビュー等につき、サステナビリティ委員会は年2回程度開催し、サステナビリティ経営に関する施策・目標値の検討及び進捗管理、ステークホルダーとのコミュニケーションに関する事項につき、それぞれ審議を行っている。また、グループリスクマネジメント委員会の下、リスクレビュー会議を適宜開催し(2026年3月期は21回)、大規模投資等の重要案件に関するリスクの検証及びリスク低減策の評価を行っており、その活動状況を同委員会でレビューしている。なお、各委員会及びリスクレビュー会議の活動状況は定期的に取締役会に報告している。

2.監査・監督の機能に係る事項
(1) 監査役監査の状況
イ.当社は、監査役会設置会社であり、監査役会は、常勤監査役2名(社内、社外各1名)及び非常勤監査役3名(社内1名、社外2名)の合計5名により構成されている。現在、監査役会議長を斉藤康常任監査役(常勤(社内))が務めており、また佐藤孝夫監査役(非常勤(社外))は、公認会計士の資格を有し、財務及び会計に関する相当程度の知見を有している。監査役の業務分担として、各監査役は監査全般を担うが、非常勤監査役はその知見、経験に基づき注力分野を定めて監査に当たることとしている。なお、監査役の職務遂行を補助するため、監査役室(専任2名)を設置している。
ロ.監査役会は、原則として毎月1回、取締役会に先立ち開催されるほか、必要に応じて随時開催される。2026年3月期における開催数は合計17回、1回当たり平均所要時間は約85分、付議議案数は決議又は協議事項20件、報告事項56件、合計76件、各監査役の出席状況は次のとおりである。

氏名	出席状況
斉藤 康	17回／17回
大和正尚	17回／17回
佐藤孝夫	17回／17回
倉橋雄作	16回／17回
小高二郎	17回／17回

なお、決議又は協議事項の内容は、年間監査計画の策定、会社の決算関連書類への同意、会計監査人のレビュー又は監査結果への同意、監査役会の監査報告書の作成、監査上の主要な検討事項を含む会計監査人の監査の評価並びに再任及び監査報酬への同意等であり、また報告事項の内容は、常勤監査役による月次活動(当社の監査及び子会社等の調査、常務会出席、内部監査部門との定例打合せ会開催、その他の社内・社外会合出席等)に係る報告等である。
ハ.監査役は、非常勤監査役を含めた全員が、取締役会や会計監査人との定期的な会合等に出席するほか、常勤監査役が、代表取締役と定期的な会合等により情報交換を行い、常務会、支店長会議等の重要な会議に出席し、稟議書等の取締役の職務執行に係る重要文書等を閲覧するとともに、年間監査計画に基づき当社の監査及び子会社等の調査や取締役等へのヒアリングを行い、内部監査部門や会計監査人と定期的に会合を持ち緊密な連携に努めている。そして、各監査役は、これらの情報を共有することにより、監査の充実を図っている。
(2) 内部監査の状況等
イ.内部監査については、本店に監査部(専任9名)を設置するほか監査補助者(2名)を配置、各支店に監査人(各1名)及び監査補助者(各2名)を配置し、年間監査計画に基づき当社及びグループ会社の監査を行っている。
ロ.監査部、監査役及び会計監査人は、それぞれの年間監査計画の策定及び実施等において、定期的な打ち合わせや随時情報交換を行い、実効的かつ効率的に職務を遂行している。
また、内部監査結果は内部監査を直掌する社長及び監査役に報告され、四半期毎に改善状況を検証している。
ハ.監査部は、内部監査の実施の都度、内部監査を直掌する社長に監査結果を報告するとともに、監査における指摘事項について四半期毎に改善状況を検証している。重大な不備が認められた場合は、内部統制・コンプライアンス委員会で審議し、取締役会に報告することとしている。
また、内部監査の監査結果は、監査部から監査役に報告され、監査役会において情報共有が図られている。
このほか、社外取締役、監査役、会計監査人及び内部監査部門が参加し、社外取締役に対して監査計画、監査の概要、監査結果、監査部門間の協議・連携の状況等を説明し意見交換を行う場を設けております。
(3) 会計監査の状況
会計監査については、有限責任あずさ監査法人を、前身の監査法人から51年間(2026年6月末現在)継続して会計監査人に選任しており、会計監査人は年間監査計画に基づき、当社、連結子会社及び持分法適用会社の監査を行っている。2026年3月期の監査業務を遂行した公認会計士は指定有限責任社員業務執行社員谷尋史、同有吉真哉、同大関信敬の3名で、監査業務補助者は公認会計士等84名である。

3.現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、事業の持続的な成長と発展により社員及び株主に報いるとともに、企業の社会的使命と責任を果すため、明確な経営管理体制の下で適正な業務執行を行い、また経営の透明性と効率性の確保、適時の情報開示及び株主との建設的な対話に努めている。
この基本的な考え方に基づき、上記「2.業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)」の様な体制を採用している。

Ⅲ 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1．株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2026年6月26日開催の定時株主総会の招集通知は、6月4日に発送した。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットで議決権を行使できることとしている。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	株式会社ＩＣＪが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームを利用している。
招集通知（要約）の英文での提供	東京証券取引所及び当社のホームページ並びに議決権電子行使プラットフォームにおいて掲載している。
その他	株主の一層の理解に資するため、株主総会のビジュアル化を実施している。

2．IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	全役職員が職務執行に当たって遵守すべき準則、憲章としてコンプライアンス、人権・多様性、リスクマネジメント、コミュニケーション、環境の5項目を定めた「行動基準」において「人と人とのつながりを大切にし、ステークホルダーとのコミュニケーションを深めます。」、その留意すべき具体的事項の例示として「企業活動にかかわる情報を、公正性と透明性をもって適時・適切に開示します。」と明記し、ホームページで公開している。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期決算及び決算後、速やかに社長、経理担当常務執行役員及びIR担当常務執行役員によるアナリスト・機関投資家向け説明会を開催している(内、第1、第3四半期は経理担当常務執行役員及びIR担当常務執行役員による)。	あり
IR資料のホームページ掲載	ホームページの「株主・投資家情報」欄に、(1)決算短信、(2)有価証券報告書、(3)統合報告書、(4)株主の皆さまへ(株主通信)、(5)決算説明会資料を掲載しているほか、英文版の「Investor Relations」欄に(1)決算短信、(2)フィナンシャルステートメント、(3)決算説明会資料を掲載している。	
IRに関する部署（担当者）の設置	IR担当役員：取締役 常務執行役員　前川昌範 IR担当部署：広報・IR部	

3．ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	当社は、2006年7月に専任組織であるCSRコンプライアンスチームを設置し対応。2022年10月にサステナビリティ推進部を新設し、統合報告書の発行、環境保全活動・CSR活動等を移管し取り組んでいる。 環境保全活動の事例としては、 (1) 所有施設における環境負荷の抑制 夜間蓄熱型空調設備の採用（1999年以降に竣工したほぼ全ての施設）、風力・太陽光発電の利用、LED照明の導入、屋上・壁面の緑化、ノンフロン型冷却設備の採用（冷蔵倉庫）等により、環境負荷の抑制に努めている。 (2) 物流事業運営における環境負荷の抑制 大阪・桜島及び茨木、名古屋・飛島、埼玉・三郷の各配送センターで医薬品や飲料原料の物流拠点集約と共同配送の実施等により二酸化炭素（ＣＯ2）排出量を削減する物流システムを構築し、同システムが物流総合効率化法規定の「総合効率化計画」の認定を受けた(大阪・桜島2号配送センターでの認定は同法の第1号)ほか、ロジスティクス事業を営む全営業所、横浜・神戸のコンテナターミナル、当社グループの陸上運送を担当する菱倉運輸株式会社等で交通エコロジー・モビリティ財団から「グリーン経営認証」を取得している。 また輸配送業務では、医薬品や飲料の輸配送で鉄道コンテナを利用したモーダルシフトを推進するほか、リニューアブルディーゼルを海上コンテナ輸送やトラック輸送に活用する実証実験を実施するなど、物流事業の運営にあたり環境負荷の抑制や抑制に繋がる技術の検証に努めている。 (3) EVの導入 2009年度の初導入以来、業務連絡車へのEVの導入を進めており、導入を加速する取組みを進めている。 また2021年度に菱倉運輸株式会社でEVトラックを導入したほか、2024年度にはDPネットワーク株式会社で医薬品配送業務にEVトラックを導入した。
その他	当社は、多様な人材がその能力を最大限発揮することが、中長期的な企業価値の向上に資するとの認識のもと、人的資本の強化に取り組んでいる。 この認識に基づき、労働力の確保、イノベーション創出およびガバナンスの実効性向上の観点から、DE&Iを重要な経営課題の一つと位置付けている。 2025年11月には「三菱倉庫グループDE&I方針」を策定し、女性活躍の推進や柔軟な働き方の実現等を通じて、多様な人材が活躍できる制度整備および企業風土の醸成を進めている。 具体的には、性別を問わず仕事と育児・介護の両立が可能となる職場環境の整備を推進するとともに、育児休業および介護休業を取得しやすい環境づくりに取り組んでおり、これらの制度については法定水準を上回る内容としている。 また、「女性活躍の推進」を重要な施策の一つとし、女性管理職比率等の指標を設定のうえ、その進捗をモニタリングしている。 加えて、階層別研修や社内外ネットワーク形成機会の提供等を通じたキャリア開発支援に取り組むとともに、2024年度からは女性管理職比率を役員報酬の業績評価指標の一つとしている。 さらに、多様なバックグラウンドを有する人材の採用や副業制度（許可制）の活用等を推進し、多様な人材が活躍できる組織の実現を図っている。 また、当社グループパーパスを実現するため、そして経営環境の変化に適応しながら、経済・環境・社会の各面で持続可能な価値を提供し続け、サステナビリティ経営を推進するため、マテリアリティを次のとおり設定している。 ・災害に強く、安全・安心で持続可能な社会的インフラサービスの提供 ・気候変動対策と環境保護の取組みの強化 ・先端技術の活用と多様なパートナーシップによるイノベーション創出 ・成長のための人的資本経営の推進 ・コンプライアンスの徹底・人権の尊重 ・リスクマネジメントの強化

Ⅳ内部統制システム等に関する事項

1．内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

当社は、役職員が職務執行に当たって遵守すべき準則、憲章としてコンプライアンス、人権･多様性、リスクマネジメント、コミュニケーション、環境の5項目を定めた行動基準を制定し、関係法規の遵守を徹底、加えて環境保全、社会貢献等にも積極的に取り組む姿勢を明確にしている。

当社は、行動基準の下、役職員の適正な職務執行と会社業務の適正を確保するため、「内部統制システムの整備に関する基本方針」を次のとおり制定している。

1　取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

重要な意思決定は、付議基準を明確化した取締役会規則に則って原則月1回開催される取締役会において審議し決議する。職務執行については、取締役の担当を定め、各取締役が法令･定款に従って責任を持って担当に係る職務を執行する。

監査役は、重要な稟議書を閲覧するとともに、取締役会、常務会及び支店長会議等に出席して重要な意思決定及び職務執行の状況を把握し、意見を述べる。

2　使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

当社「行動基準」及び社内規則を周知徹底するとともに、内部監査部門が年間監査計画に基づき法令遵守や職務執行状況の監査に当たり、その結果を社長に報告し、監査結果の改善状況を検証する。

また、法令･定款に抵触するおそれのある行為を防止又は早期に発見して是正するため内部通報窓口（ヘルプライン）を設置する。

更に、内部統制･コンプライアンス委員会を設置して、内部統制機能の整備状況、コンプライアンス態勢を検証し充実を図る。

3　取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

取締役会議事録、取締役の職務執行に係る重要文書等は、法令及び社内規則に則って適切に保存、管理する。

4　損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社グループにおけるリスクマネジメントシステムの有効性の維持、向上を目的としてグループリスクマネジメント規則を制定するとともにグループリスクマネジメント委員会を設置して、平時から事業を取り巻く全方位的なリスクを検証し有事に備える。また、同委員会の監督の下、リスクレビュー会議において、大規模投資、Ｍ＆Ａ、新規エリアへの進出等におけるリスクの検証及びリスク低減策の評価を行う。リスクが顕在化した場合には、危機管理基本マニュアルに従い、「対策本部」を設置して全社をあげた支援と対策を集中的に実施することにより、損失の極小化と平常業務への早期復帰に努める。

5　取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

経営･監督機能及び業務執行機能の強化並びに経営の効率化･意思決定の迅速化等コーポレートガバナンスの一層の強化を目的として執行役員制度を導入し、取締役及び執行役員は、経営の効率性と健全性を堅持しつつ、経営計画に則して各担当に係る職務を執行する。
また、重要な職務執行については、常務執行役員以上の役付執行役員で構成し毎週1回程度開催する常務会(常勤監査役がオブザーバーとして出席)において十分な資料に基づき協議するとともに、取締役会において決議又は執行状況の報告を行う。

6　当社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

･当社から子会社に役員を派遣し、子会社の業態に応じた行動基準を整備するとともに、子会社の取締役の職務の執行が経営計画に則して効率的に行われるよう管理する。

･関係会社管掌規則に則って、子会社の重要な職務執行については事前に当社と協議するほか、子会社の業務執行状況、財務状況等について、担当の常務執行役員以上の役付執行役員が子会社から定期的に、又は必要に応じて報告を受ける。

･当社と重要な子会社で構成するグループ経営会議を年2回程度開催し、当社グループ全体の業務の適正を確保する。

･サステナビリティ委員会を設置して、当社グループのサステナビリティ経営に関する施策･目標値の検討と進捗管理、その他取組みの推進に関する事項を審議する。

･内部監査部門が子会社の法令遵守や業務執行状況を監査し、その結果を社長に報告するとともに、監査役、内部監査部門と子会社の監査役が連携して、必要に応じて当社グループ全体の業務の適正化につき意見を述べる。

･子会社における法令･定款に抵触するおそれのある行為を防止又は早期に発見して是正するため、当社と共通の内部通報窓口(ヘルプライン)を設置する。

･子会社の損失の危険に対しては、グループリスクマネジメントマニュアル等により管理するとともに、子会社はその業態に応じた危機管理体制を整備する。

･財務報告の信頼性を確保するための内部統制については、適切に体制を整備し、運用する。

7　監査役の職務を補助すべき使用人に関する事項

監査役の職務を補助すべき部署として監査役室を設置し、専任者を配置する。

8　監査役の職務を補助すべき使用人の取締役からの独立性及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

監査役室の専任者は職制上監査役直属とし、その人事に係る事項等については、監査役会と事前協議する。

9　取締役及び使用人並びに子会社の役員及び使用人(これらの者から報告を受けた者を含む。)が監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制

取締役及び使用人並びに子会社の役員及び使用人(これらの者から報告を受けた者を含む。)はその職務執行状況及び財務状況等について定期的に監査役に報告するとともに、内部監査部門は内部監査の結果を監査役に報告する。

また、取締役及び使用人並びに子会社の役員及び使用人(これらの者から報告を受けた者を含む。)は経営に重要な影響を及ぼす事項について、都度監査役に報告する。

10　監査役への報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

内部通報を含め監査役へ報告をしたことを理由として不利益な取扱いを行わない。

11　監査役の職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項

監査役の職務の執行について生ずる費用又は債務については、法令に則って適正に処理する。

12　その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

監査役は、会計監査人から定期的に監査の状況の報告を受けるとともに、内部監査部門による内部監査を活用して実効的な監査を行う。

取締役及び使用人は、監査に際し、監査役に協力して必要な情報を適時に提供する。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社は、全役職員の行動規範である行動基準において反社会的勢力とは一切の関係を持たない旨を定め、総務部を対応統括部署として、社団法人警視庁管内特殊暴力防止対策連合会に加盟し、所轄警察署や近隣企業と連携して速やかに対応できる体制を整備している。

Vその他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無	なし

該当項目に関する補足説明

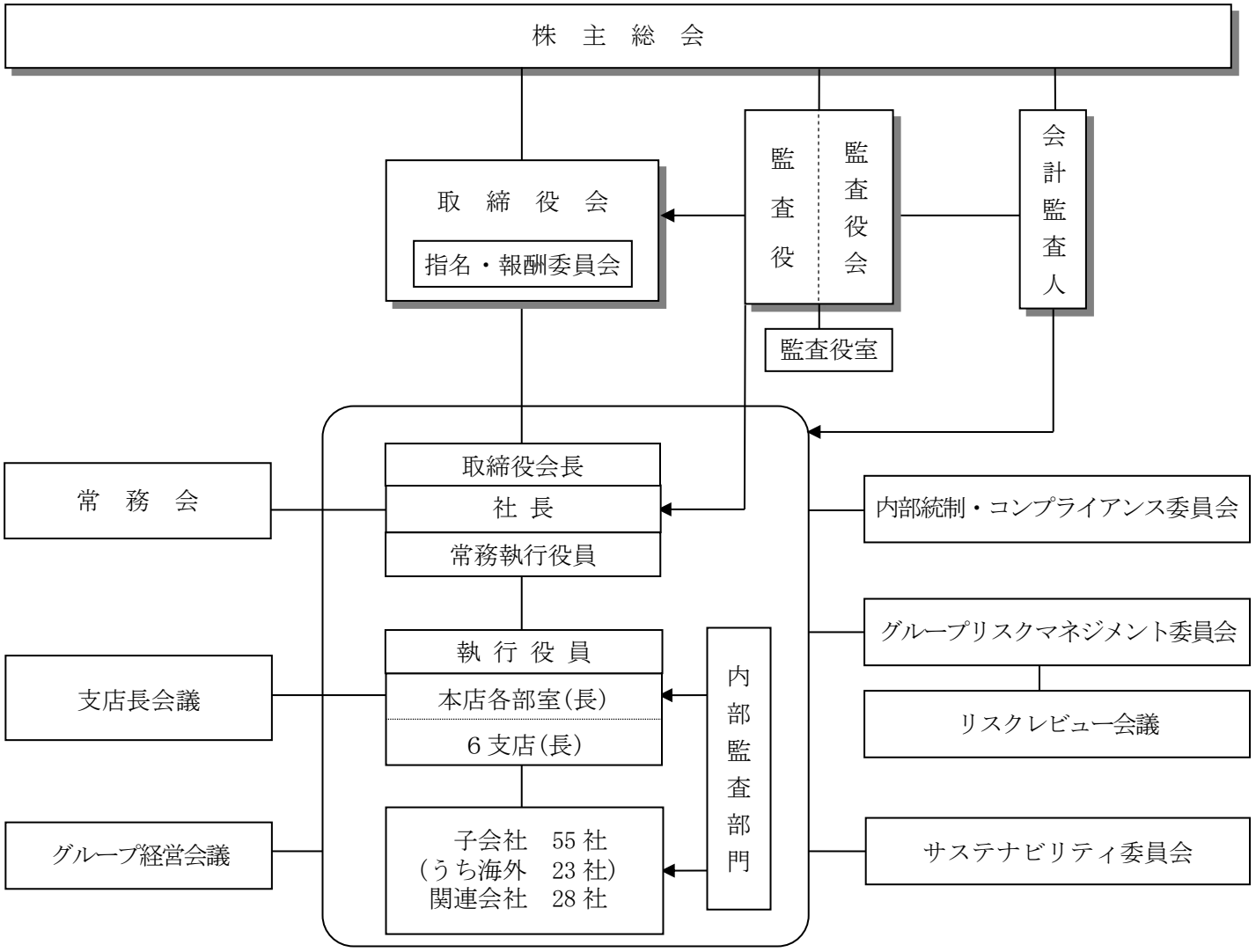
当社は、会社の支配に関する基本方針を次のとおり制定している。

当社グループの主たる事業は、倉庫事業を中核とする物流事業並びにビル賃貸を中心とする不動産事業であります。
物流事業については、倉庫事業を中核として陸上運送・国際運送取扱・港湾運送の各事業をＤＸ等新技術の活用により有機的かつ総合的に運営することを目指し、不動産事業については、所有地の立地に適した活用により、主としてオフィスビル・商業施設の賃貸事業の展開を図っております。
両事業はいずれも社会インフラを担い、我が国の経済活動を支える事業であり、これら事業のフェアな遂行を通じて、適正な利潤の確保と安定した成長を図り、株主及び社員に報いるとともに、災害に強く安心・安全なインフラサービスの提供や事業遂行における環境負荷低減等により社会課題を解決し、社会や顧客の事業を守り、豊かで持続可能な社会の実現に貢献してまいります。
そして両事業とも、事業に適した土地、建物、設備等の確保と、それを活かす事業計画の立案及び遂行が必要であるため、人的資本である人材の確保・育成に取り組むとともに、事業の持続的な拡大・発展を目指して、資金をはじめとする経営資源は、長期的視野に立ち、継続的、計画的に投入しております。

当社は、当社株式の大量取得を目的とする買付けの意義を一概に否定するものではありませんが、上記に反するような当社の企業価値ひいては株主の共同の利益を損なう買付けは適切でないと考えております。
現在のところ、当社株式を大量に取得しようとする者の存在は認識しておりませんが、当社株式の異動状況を常に注視し、このような考え方に反して当社株式を大量に取得しようとする者が出現した場合には、それが当社の企業価値、株主共同の利益向上に資するものでないときは、適切な対抗措置を検討し、速やかに実施する体制を整えることとしております。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

適時開示体制の概要
1．会社情報の適時開示に係る社内体制
(1) 経営に関する機関
　当社は、経営に関する機関として株主総会、取締役会、監査役会のほか、常務会及び支店長会議を設けており、取締役会及び監査役会については、原則として毎月1回開催するほか、必要ある場合に随時開催することとしている。また、常務会は取締役会長及び常務執行役員以上の役付執行役員により構成され毎週1回程度開催し、経営に関する重要事項の協議を行っており、支店長会議は支店長のほか、取締役(社外取締役を除く)、執行役員、監査役(非常勤社外監査役を除く)及び常務役員補佐並びに本店部室長により構成され、毎月1回程度開催し、部室店の課題に係る意見交換、業務遂行状況の報告・確認等を行っている。
(2) 内部情報取扱体制
　当社は、内部者取引防止規則を制定し、内部情報の管理等により内部者取引の未然防止を図るとともに、適時開示が求められる会社情報の適時かつ適切な開示を行うこととしている。
(3) 適時開示が求められる会社情報の開示
イ　決定事実又は発生事実に関する情報
　決定事実又は発生事実に関する情報については、原則として関係部室店と総務部の協議により策定される議案を常務会において検証し、取締役会における決議又は報告を経て、速やかに開示することとしている。また、その後の支店長会議において情報の共有化・徹底を図っている。
ロ　決算に関する情報
　決算に関する情報については、経理部から提出される議案を常務会において検証し、会計監査人及び監査役会における監査・検証、取締役会における決議を経て、速やかに開示することとしている。また、その後の支店長会議において情報の共有化・徹底を図っている。
2．会社情報の開示方法
(1) 適時開示規則に定められた情報取扱責任者としてIR担当役員を選任している。
(2) 会社情報の開示に当たっては、株式会社東京証券取引所のＴＤnetによる開示のほか、必要に応じて同取引所の記者クラブへ資料配付を行い、また当社ホームページへも速やかに掲載することとしている。


株　主　総　会
取　締　役　会
指名・報酬委員会
監査役
監査役会
会計監査人
監査役室
取締役会長
社 長
常務執行役員
常　務　会
執 行 役 員
本店各部室(長)
6 支店(長)
支店長会議
子会社　55 社
(うち海外　23 社)
関連会社　28 社
グループ経営会議
内部監査部門
内部統制・コンプライアンス委員会
グループリスクマネジメント委員会
リスクレビュー会議
サステナビリティ委員会

【原則 3-1　情報開示の充実】

（ｖ）取締役会が上記(ⅳ)を踏まえて経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選任・指名についての説明

取締役会長 藤倉正夫	国際業務室長等を歴任し、常務取締役大阪支店長を経て、2018 年から 2023 年までは会社の最高責任者として業務全般を統括する社長、現在は取締役会長を務めており、豊富な業務上の専門的知識と経験を有していることから、取締役会長として引き続き経営を担うことが最適であると考えるため。
代表取締役 社長 斉藤秀親	大阪支店長、国際輸送事業部長を歴任し、総務・広報・人事・サステナビリティ推進担当の常務執行役員を経て、現在は会社の最高責任者として業務全般を統括する代表取締役 社長を務めており、豊富な業務上の専門的知識と経験を有していることから、代表取締役 社長として引き続き経営を担うことが最適であると考えるため。
取締役 常務執行役員 木村宗徳	横浜支店長、企画業務部長等を歴任したほか、海外勤務など国際輸送事業部門での経験が長く、現在は取締役で、経営企画・リスクマネジメント・海外事業・国際輸送事業・電力倉庫事業担当の常務執行役員を務めており、豊富な業務上の専門的知識と経験を有していることから、取締役 常務執行役員として引き続き経営を担うことが最適であると考えるため。
取締役 常務執行役員 山尾　聡	業務部長、大阪支店長を歴任したほか、企画等の管理部門に加え、不動産事業部門での経験も長く、現在は取締役で、経理・情報システム・ＣＲＥ担当の常務執行役員を務めており、豊富な業務上の専門的知識と経験を有していることから、取締役 常務執行役員として引き続き経営を担うことが最適であると考えるため。
代表取締役 常務執行役員 前川昌範	総務部長、広報室長及び人事部長を歴任したほか、倉庫事業部門での経験も長く、現在は代表取締役で、総務・広報・ＩＲ・人事・サステナビリティ推進担当の常務執行役員を務めており、豊富な業務上の専門知識と経験を有していることから、代表取締役 常務執行役員として引き続き経営を担うことが最適であると考えるため。
取締役　　北沢利文 (社外)	長年にわたり東京海上日動火災保険株式会社の経営に携わり、リスクマネジメントやファイナンス等に対して豊富な知識と経験を有している。同氏の高い識見と有益なアドバイスを当社の経営に役立てることが、当社の成長と企業価値向上に有益であり、当社経営陣・取締役に対する監督を実効的に行う資質を備えた人物であると考えるためであり、現在、当社の指名・報酬委員会の委員長を務めており、引き続き同委員会の委員としての、取締役の指名及び報酬の決定に関する手続の客観性及び透明性の維持・向上への貢献に加え、業務執行を行う経営陣から独立した客観的立場からの的確な提言・助言を通じた当社のコーポレートガバナンスに資する貢献を期待している。
取締役　　内藤忠顕 (社外)	長年にわたり日本郵船株式会社の経営に携わり、当社の主力事業である物流事業等に対して豊富な知識と経験を有している。同氏の高い識見と有益なアドバイスを当社の経営に役立てることが、当社の成長と企業価値向上に有益であり、当社経営陣・取締役に対する監督を実効的に行う資質を備えた人物であると考えるためであり、現在、当社の指名・報酬委員会の委員を務めており、同委員会の委員

	としての、取締役の指名及び報酬の決定に関する手続の客観性及び透明性の維持・向上への貢献に加え、業務執行を行う経営陣から独立した客観的立場からの的確な提言・助言を通じた当社のコーポレートガバナンスに資する貢献を期待している。
取締役　　庄司哲也 (社外)	長年にわたりNTTドコモビジネス株式会社の経営に携わり、当社が進めるデジタル新技術を活用した業務革新等に対して豊富な知識と経験を有している。同氏の高い識見と有益なアドバイスを当社の経営に役立てることが、当社の成長と企業価値向上に有益であり、当社経営陣・取締役に対する監督を実効的に行う資質を備えた人物であると考えるためであり、現在、当社の指名・報酬委員会の委員を務めており、引き続き同委員会の委員としての、取締役の指名及び報酬の決定に関する手続の客観性及び透明性の維持・向上への貢献に加え、業務執行を行う経営陣から独立した客観的立場からの的確な提言・助言を通じた当社のコーポレートガバナンスに資する貢献を期待している。
取締役　　木村和子 (社外)	薬学博士として、厚生省勤務を経て、世界保健機関等の外部機関の要職及び国立大学法人金沢大学教授を歴任し、当社の主力・注力分野である医療・ヘルスケア等に対して豊富な知識と経験を有している。同氏の高い識見に加え、ダイバーシティの観点からの有益なアドバイスを当社の経営に役立てることが、当社の成長と企業価値向上に有益であり、当社経営陣・取締役に対する監督を実効的に行う資質を備えた人物であると考えるためであり、業務執行を行う経営陣から独立した客観的立場からの的確な提言・助言を通じた当社のコーポレートガバナンスに資する貢献を期待している。
取締役　　香月重人 (社外)	長年にわたりエヌ・ティ・ティ都市開発株式会社、日比谷総合設備株式会社等の経営に携わり、当社の主力事業である不動産事業やグループ資産の価値向上のためのＣＲＥ等に対して豊富な知識と経験を有している。同氏の高い識見と有益なアドバイスを当社の経営に役立てることが、当社の成長と企業価値向上に有益であり、当社経営陣・取締役に対する監督を実効的に行う資質を備えた人物であると考えるためであり、業務執行を行う経営陣から独立した客観的立場からの的確な提言・助言を通じた当社のコーポレートガバナンスに資する貢献を期待している。
常任監査役　斉藤　康 (常勤)	経理部門での勤務経験が長く、2016年から取締役、2018年から2023年までは経理・情報システム担当の常務取締役及び常務執行役員を務めており、当社の経営実態を熟知していることから、その経験と実績を当社の監査に役立てるため。
監査役　　大和正尚 (社外・常勤)	三菱商事株式会社等における長年の財務・経理部門等の勤務経験に基づく豊富な知識と高い識見を当社の監査に役立てるため。
監査役　　佐藤孝夫 (社外)	長年の公認会計士経験に基づく豊富な知識と高い識見を当社の監査に役立てるため。
監査役　　倉橋雄作 (社外)	長年の弁護士経験に基づく豊富な知識と高い識見を当社の監査に役立てるため。
監査役　　小高二郎	監査役室長等を歴任したほか、経理等の管理部門での経験も長く、豊富な業務上の専門知識と経験を有していることから、監査役として適任と考えられるため。

【補充原則 4-11①　取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方】

〈各取締役の専門的知識と経験の組み合わせ(スキル・マトリックス)〉

氏　　名	現在の当社における地位	専門的知識と経験 (サステナビリティ目標におけるマテリアリティ(注)との関連)							
		企業経営	グローバル	財務・会計	営業	ESG・サステナビリティ	人材戦略	法務・コンプライアンス・リスクマネジメント	テクノロジー
		(イ)			(イ)	(ロ)	(ニ)	(ホ・ヘ)	(イ・ロ・ハ)
藤倉正夫	取締役会長	○	○	○	○	○	○	○	
斉藤秀親	代表取締役社長	○	○	○	○	○	○	○	
木村宗徳	取締役常務執行役員	○	○		○	○		○	
山尾　聡	取締役常務執行役員	○		○	○				○
前川昌範	代表取締役常務執行役員	○				○	○	○	
北沢利文	社外取締役	○	○	○		○	○	○	
内藤忠顕	社外取締役	○	○	○		○	○	○	
庄司哲也	社外取締役	○	○			○	○	○	○
木村和子	社外取締役		○			○	○	○	○
香月重人	社外取締役	○	○	○		○		○	○

(注)サステナビリティ目標におけるマテリアリティ

イ．災害に強く、安全・安心で持続可能な社会的インフラサービスの提供

ロ．気候変動対策と環境保護の取組みの強化

ハ．先端技術の活用と多様なパートナーシップによるイノベーション創出

ニ．成長のための人的資本経営の推進

ホ．コンプライアンスの徹底・人権の尊重

ヘ．リスクマネジメントの強化

なお、本表は、各取締役が有する全てのスキルを表すものではありません。

スキル・マトリックスの各項目の選定理由は以下のとおり。

企業経営	「いつもを支える。いつかに挑む。」をパーパスとし、ＭＬＣ２０３０ビジョンの実現と持続的な企業価値向上に向けて経営計画を推進し、その実効性を監督するためには、企業経営に関する幅広く深い知識や経験が必要。
グローバル	物流・不動産の両事業において海外事業を拡大し、その実効性を監督するためには、グローバル企業経営・海外事業マネジメント経験やグローバル事業環境に関する知識や経験が必要。
財務・会計	成長戦略を裏打ちする財務戦略の策定・実行と資本効率向上、その実効性を監督するためには、財務・会計・金融・投資等に関する幅広く深い知識や経験が必要。
営業	物流事業を飛躍、不動産事業を進化させ、その実効性を監督するためには、事業戦略・マーケティング・営業に関する幅広く深い知識や経験が必要。
ESG・サステナビリティ	「いつもを支える。いつかに挑む。」をパーパスとし、ＭＬＣ２０３０ビジョンの実現と持続的な企業価値向上に向けてサステナビリティ目標を推進し、その実効性を監督するためには、環境(気候変動含む)・社会・ガバナンスなどサステナビリティ経営に関する幅広く深い知識や経験が必要。
人材戦略	価値創造の源泉である人材の個性と能力を最大限発揮することで持続的な企業価値向上とグループ経営基盤を強化し、その実効性を監督するためには、教育や人的資本経営に関する幅広く深い知識や経験が必要。
法務・コンプライアンス・リスクマネジメント	コンプライアンスや自然災害・事業を含む多様なリスクを適切にマネジメントすることでグループ経営基盤を強化し、その実効性を監督するためには、法務、コンプライアンス、リスクマネジメントに関する幅広く深い知識や経験が必要。
テクノロジー	先端技術の活用等による業務プロセスの改善と新ビジネス創出、その実効性を監督するためには、ＤＸや専門分野に関する幅広く深い知識や経験が必要。