


コーポレート・ガバナンスの実施状況

コーポレートガバナンス・コードへの対応

日本通運は、コーポレートガバナンス・コードの各原則をすべて実施しています。また、コーポレートガバナンス・コード導入以来、各原則の趣旨を理解し、常に改善に取り組んできました。2020年度より、コーポレートガバナンス・コード78原則

 コーポレートガバナンス・コードへの当社対応方針と取組み
<https://www.nittsu.co.jp/ir/pdf/governance/2020-corporate-governance-policy-effort.pdf>

取締役の実効性評価

当社取締役会は、外部機関を起用し、社外を含む取締役及び監査役を対象とした取締役会全体の実効性に係るアンケート調査を実施し、意見を集約しています。主な評価ポイントは、取締役会の構成・運営、経営戦略と事業戦略、企業倫理とリスク管理、経営陣の評価・報酬の状況、投資家等との対話等としており、外部機関からの集計結果については、その内容を分析・評価した結果を取締役会において討議・検証しています。

2020年度の終わりにあたり実施した評価については、各設問及び任意のコメントを評価し、取締役会全体の実効性は確保されていることを確認しています。

本アンケートを通じて課題として抽出された事項については、取締役会事務局が中心となり改善を進める体制が構築さ

 コーポレート・ガバナンス
<https://www.nittsu.co.jp/ir/governance/>

取締役・監査役に対するトレーニングの方針

当社は、取締役・監査役に対して、当社の経営課題についての認識を深めることはもとより、財務、法令などに関する必要な知識の習得を行うことを目的として、セミナーや交流会などの機会を適宜提供し、その費用については会社で負担しております。監査役においては、日本監査役協会の会員としての諸会議や、産業経理協会主催のセミナー等を通じて、広範な知識の習得を図っております。

すべてに対する対応方針及び実施内容について「コーポレートガバナンス・コードへの当社対応方針と取組み」を作成し、当社ホームページ等で開示しています。

れており、近年改善した事例としては、取締役会の構成については、社外取締役の割合を3分の1以上へ見直し、重要な戦略の経過報告等についての取締役会での説明の充実などがあり、それらを通じて取締役会の監督機能を強化してまいりました。また、2020年度に改善した事例としては、取締役会の運営において、決議された重要案件の執行状況および結果等に関する定期報告、経営計画進捗、コンプライアンス、安全管理、システムリスク等の定期報告の実施、独立社外役員連絡会の開催、社外役員向けセミナーの開催などがあります。今後につきましても、取締役会の更なる実効性向上に努めています。

実効性評価については、当社発行の「コーポレート・ガバナンス報告書」で概要をご覧ください。

社外取締役・社外監査役については、当社の各種行事への参加や施設見学等を通じて、当社の事業などの知識を習得できる機会を提供しております。また、「社外役員セミナー」を開催し、執行役員および経営幹部によるプレゼンテーションの実施により、当社の経営課題、所管する部門の経営ビジョン・目標および課題等理解いただく機会を確保しております。

役員の選任

役員選任の方針及び決定の手続き

当社取締役会は、取締役候補者選任にあたっては、候補者がこれまで担当した事業やエリアにおける経営計画達成状況に対する評価、就任するポストで活躍に必要な経験や専門的知識の有無、人格・識見など、多角的な視点から人材を評価したうえで選解任しております。

監査役候補者の選任にあたっては、上記基準に加え、財務・会計法務の知識を有する者を1名以上選任しています。また、社外取締役候補者及び社外監査役候補者を選任するにあっても、会社法第2条第15号及び第16号における社外取締役及び社外監査役の各要件を満たし、人格・識見とも優れ

社外取締役・社外監査役

当社は、9名の取締役のうち、3名を社外取締役とすることにより、経営上の重要な事項の決定に際し、社外有識者の知見を取り入れるとともに、取締役会の業務執行の監督機能の強化を図っています。社外取締役全員を報酬・指名諮問委員会の委員とし、役員の報酬・指名に関する方針の策定及び議案についての審議を行い、取締役会へ答申することで公正性と透明性を確保しています。

また、社外監査役3名を含む監査役による取締役の業務執

独立社外役員の独立性判断基準

当社は、会社法の定める社外取締役の要件に加え、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、独立性判断基準を策定しており、その基準に基づき社外取締役及び社外監査役を選任しています。

1. 現在において当社又は当社グループ会社の業務執行者である者、又は当該就任の前10年間ににおいて当社又は当社グループ会社の業務執行者であった者
 2. 当社株式の総議決権数の10%以上の議決権を保有する株主及びその業務執行者
 3. 当社グループとの取引が当社連結売上高の2%を超える取引先の業務執行者
 4. 1事業年度において、コンサルタント、弁護士、公認会計士等として、当社から1,000万円を超える報酬を受けている者
 5. 当社の会計監査人である監査法人に属する者
 6. 当社及び当社グループ会社から、過去3事業年度の平均で1,000万円以上の寄付を受けた団体等に所属する者
- (注)業務執行者とは、業務執行取締役、執行役員、その他の従業員をいう。

独立社外取締役の選任にあたっては、取締役会において当社の経営方針や経営改善に対し、有効な提言を期待できる人材を候補者とするように努めております。

た人材を選任しております。また、企業経営の経験、法律・会計等の高い専門性、学識を有し、会社業務全般の経営を多角的な視点で監視する立場に適した人材で構成しております。

その選任及び解任にあたっては、取締役会の諮問機関として委員の4名中3名を独立社外取締役とする任意の報酬・指名諮問委員会を設置し、その答申を最大限尊重し、決議しております。

また、コーポレートガバナンス・コードの改訂に従い、年内にコーポレート・ガバナンス報告書を通じて、取締役のスキルマトリックスの開示を検討しています。

行の監督及びグループ会社に対する監査を実施しています。

また、互選により決定した筆頭独立社外役員を中心とした社外役員連絡会を開催し、当社の経営やコーポレート・ガバナンスなど幅広いテーマについて自由に討議し、独立社外役員同士の連携の深化を図るとともに、必要に応じて討議内容を取締役会へ報告する体制を整えております。

このような体制にすることにより、経営監視機能の客観性、中立性が十分に確保されているものと判断しています。

社外取締役及び社外監査役候補者を対象とし、以下の項目のいずれにも該当しない場合に独立性があると判断しています。

経営幹部の人財育成

日本通運グループを牽引する執行役員を選抜、育成には長期間にわたるプロセスがあります。

各部門における評価上位者に対して、顧客対応や経営管理など多くの会社経営の要素を網羅する支店長職や関連子会社社長職、海外子会社社長職、また全社的経営施策を立案・遂行する本社部長職等の重要な職責を担わせ、その過程と結果を踏まえて、代表取締役、人事担当役員、部門担当役員等の複数の目で、経営幹部としての資質を評価いたします。このプロセスを異なるポストで繰り返し、最終候補者を選抜いたします。

報酬・指名諮問委員会は、最終候補者について、改めて経営幹部としての資質を評価、ポストに期待する能力を発揮できる人材かどうかを審議の上、取締役会に答申、取締役会で執行役員を決定いたします。

当社では2020年11月に社外取締役、社外監査役のみが

参加する「社外役員セミナー」を設け、取締役候補者である執行役員、執行役員候補者である経営幹部から、経営ビジョンや経営課題取組み状況のプレゼンを受ける機会としました。これにより、社外取締役が候補者と直に接する機会を設けることで、報酬・指名諮問委員会での公正かつ透明性のある審議を担保しております。

各部門担当取締役は、取締役会メンバーとしてのみならず、一連の選抜・指導・評価のプロセス全体に深く関与いたします。

最高経営責任者の選抜は、報酬・指名諮問委員会での評価、審議の上、取締役会に答申、取締役会で決定いたします。

最高経営責任者候補者には、広い視野と経営リテラシーを養うべく様々な能力開発の機会を与え、同時に、経営戦略に沿って重要な課題のある部門を担当させます。

取締役会は、部門責任者としての成果はもちろん、その過程を深く評価しております。

政策保有株式

政策保有株式の保有方針及び保有の合理性の検証

政策保有株式に関しては、縮減を基本とし、安定株主確保を目的とした株式取得要請には応じない等、新規取得は原則行いません。例外的に、取引や業容の拡大、提携先との関係強化、協業促進等により当社の中長期的な企業価値向上に資すると判断する場合、株式を政策的に保有することがあります。

政策保有株式については、毎年、銘柄毎に保有の合理性について、資本コストや保有による便益などを観点に、取締役会にて定量的・定性的な視点で評価・検証します。具体的な検証ポイント、取締役会における検証内容は、当社発行の有価証券報告書に記載しています。有価証券報告書は当社ホームページにてご覧いただけます。

 有価証券報告書
<https://www.nittsu.co.jp/ir/library/securities/>

内部統制システムの構築について

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の状況

企業がその業務を適正かつ効率的に遂行するためには、内部統制システムの構築が重要です。当社では、取締役及び従業員が、法令及び定款その他の社内規程及び社会通念などを順守した行動をとるための規範として「日通グループ行動憲章」

を規定しています。また、「コンプライアンス」「リスク管理」「内部監査」「グループ会社の業務の適正化の確保」について、それぞれの規定、組織体制の下で、適正な業務が遂行される実効的な統制システムとしています。

役員報酬

役員報酬の方針及び決定の手続き

当社では、役員報酬決定のプロセスおよび報酬構成等の基本方針を内規で定めております。

当該プロセスおよび基本方針については、取締役会の諮問機関として設置した、議長が非執行の取締役であり、委員の4

名中3名を独立社外取締役とする任意の報酬・指名諮問委員会にて審議され、その答申を踏まえて取締役会で決定しております。

役員報酬の方針は以下の通りとなります。

(役員報酬の方針)	
a.基本方針	イ.企業理念を実践する優秀な人材を登用できる報酬とする。 ロ.持続的な企業価値の向上を動機づける報酬体系とする。 ハ.コーポレートガバナンスコードや有価証券報告書など社外への説明を視野に入れた「公正性」、「合理性」の高い報酬体系とする。
b.報酬構成	イ.役員の報酬は、固定報酬である基本報酬と、業績に応じて変動する業績連動報酬で構成する。 ロ.社外取締役の報酬は、その役割と独立性の観点から、基本報酬のみで構成する。
c.基本報酬	ロ.社外取締役の報酬は、その役割と独立性の観点から、基本報酬のみで構成する。
d.業績連動報酬	イ.短期業績連動報酬として、単年度の業績を指標とした賞与を支給する。 ロ.中長期業績連動報酬として、中期経営計画の達成度や企業価値(株式価値)の向上に連動する株式報酬を支給する。
(役員報酬の決定)	
a.固定報酬	役位に応じた基準額にもとづき、担当役割等に応じて個人毎の報酬(月額)を決定する。
b.賞与	担当役割に応じた、単年度の業績および業績への貢献度によって査定を行い、個人毎の賞与を決定する。
c.業績連動型株式報酬	グループならびに担当役割に応じた、中期経営計画期間中の単年度毎の経営計画達成度、および中期経営計画期間の最終年度の経営計画達成度によって評価を行い、交付する当社株式、および所得税等の納税に用いる為の当社株式の換価相当額を決定する。

具体的金額については、2006年6月29日開催の第100回定時株主総会において決議した金額の範囲内において、取締役の報酬額については、職責及び経営執行状況等から、報酬・指名諮問委員会にて上記方針に基づいて審議、答申を行い、取締役会にて決定し、また、監査役の報酬額については監査役の協議により決定しております。

なお、当社は、従来の役員報酬と役員賞与に加え、2016年9月から取締役および執行役員(但し社外取締役および国外居住者は除く)に対し、当社の中長期的な企業価値と株主価値の向上に対する貢献意識の一層の向上を図ることを目的とし、役員報酬BIP(Board Incentive Plan)信託(BIP信託)*を用いた業績連動型株式報酬制度を導入しています。当制度は、従来の基本報酬の一部を原資としており、制度対象者の役位や全社業績の目標達成度等に応じて変動する数の当社株式を報酬として交付する制度で、事業年度ごと、及び評価対象期間終了後に、連結売上高、連結営業利益、連結ROE(自己資本利益率)等の指標を元に業績評価を行います。業績目標の達成等に応じた増減の範囲は、年度業績評価および中期業績評価全体で、基準として設定される業績目標の達成度等に対応する水準を100%として、0%から150%の範囲としています。なお、業績連動型株式報酬に係る指標の当事業年度における実績は、目標である予算数値に対して、連結売上高につきましては94.51%、連結営業利益につきましては110.78%、連結ROEにつきましては116.28%となっております。

株式の交付とともに、所得税等の納税に用いるため、交付する株式の一部を信託内で換価のうえ、金銭で給付します。交付する当社株式数については、計算方法や交付時期等のルールについて定めた株式交付規程に基づき決定しています。

* BIP信託は、米国の業績連動型株式報酬(Performance Share Plan)及び譲渡制限付株式報酬(Restricted Stock Plan)を参考とした信託型インセンティブプランであり、会社業績等に応じて、取締役等に対し、当社株式の交付等を行う仕組みです。

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(名)	
		固定報酬	業績連動報酬 賞与 株式報酬	その他		
取締役 (うち社外取締役)	501百万円 (39百万円)	361百万円 (39百万円)	102百万円 -	20百万円 -	16百万円 -	9名 (3名)
監査役 (うち社外監査役)	99百万円 (49百万円)	97百万円 (49百万円)	-	-	1百万円 -	5名 (3名)
合計 (うち社外役員)	600百万円 (88百万円)	458百万円 (88百万円)	102百万円 -	20百万円 -	18百万円 -	14名 (6名)

(注) 1. 賞与につきましては、2021年6月29日開催の第115回定時株主総会において付議する支給額を記載しております。
 2. 株式報酬につきましては、2016年6月29日開催の第110回定時株主総会において導入が決議されました業績連動型株式報酬制度(2019年6月27日開催の第113回定時株主総会において本制度の継続及び一部改定の決議済)に基づき当事業年度に計上した引当金の額であり、実際の支給総額は異なります。
 3. 監査役賞与につきましては、2008年6月20日開催の取締役会において廃止を決定しております。
 4. その他につきましては、役員に提供している社宅の会社負担額等であります。

社外取締役コメント:日本通運グループのコーポレートガバナンスについて

社外取締役 **杉山 雅洋**

ESG、およびコーポレートガバナンス・コードに関して、その性質は企業主導型のものではありません。前者は、E(環境)とS(社会)を考慮した上でのG(ガバナンス)が問われていること、後者では、日本政府の日本再興戦略においてこれが定められており、日本企業が追究、遵守すべきものとされていることなどから、この事情を読み取ることができます。社会に公開できる範囲での適切な企業情報の提供は時代の要請であり、このことへの対応を前提にして、民間企業は必ずしも画一化に促われる必要はありません。各々が継承してきた企業文化、企業風土が将来にプラスに作用する限り、自らの責任においての独自性の発揮の余地が認められてもよいのではないかと考えます。

日本通運グループでは経営計画の進捗状況の中で、「日本事業の強靱化戦略」、「取組みを支える機能の強化」等とともに、「ESG経営の確立」が掲げられています。EではCO₂削減量が目標値を上回っていること、Sでは企業の社会的責任を果たす上での重要な人的資本を大切にしていること、Gでは企業の持続性のベースとなる制度や施策作りを積極的に行っていることなどが特徴で、これらは評価できます。その一方で、EとSの調和を図った上でのGの評価という点では、企業経営の変革期であることから、今後の推移をみる必要があります。特にホールディングス体制への移行については、これまでの経営実績を生かしつつ、新たな価値が付加されなければなりません。新体制へのスムーズな移行には、「今までと何がかわらないのか」、「今後変わるものは何か」について、具体的な認識を全社員が共有することが必要とされます。この実践は必ずしも容易ではありませんが、「グローバル市場で存在感を持つロジスティクスカンパニー」に着実に発展するため、認識の共有化には、時代の流れを一層先取る視点、執行役員とは別の社外の視点も加味されるべきといえます。この意味で、独立の社外役員の役割が、今後より大きくなっていくものと考えています。

※2021年6月29日の定時株主総会終結のときをもって任期満了、退任。

社外取締役 **中山 慈夫**

コーポレートガバナンスは持続的な企業価値の向上を図る組織構築の基盤になりますが、日本通運グループではその施策として、安全・品質の強化、従業員の就労環境の整備や、コンプライアンス・不祥事防止の徹底、不適正な事業慣行の改廃などとともに、グループ経営の強化を掲げている点に特徴があります。この点では、2022年1月に予定されているホールディングス体制への移行が、グローバルなグループ戦略の強化につながり、グループ企業に対して大きなインパクトを与えるものと思われまます。また、同年4月には、日本の証券市場は、「プライム・スタンダード・グロース市場」に再編が予定され、これに先立って、東証のコーポレートガバナンス・コードの改定も行われており、当社グループもコーポレートガバナンスを重視する経営環境の中で、存在感をより高めることが求められているといえます。

こうした状況の中で、特に2つの点を指摘しておきたいと思えます。1つは、ホールディングス体制の最適化に向けた国内外の事業組織の再編です。現在多角的に検討が行われているところですが、できるだけ早い時期に、ホールディング会社の下に新たな事業組織を整え、グループの戦略機能とガバナンス体制の強化を図ることが必要になります。

2点目は、コンプライアンス・不祥事防止の徹底です。グローバルガバナンスの観点から、海外を含めたグループ企業の法令遵守および不祥事・腐敗防止の徹底が必須となります。そのためには、各国の法制の理解を踏まえた監査体制の一層の充実が求められます。既にグループ企業に係るコンプライアンスや競争法遵守・贈収賄防止等の規程の整備、情報システムやサイバーセキュリティ対応などが行われていますが、今後はこれらを運用する人材がポイントになると考えています。国内外での従業員の教育・研修、多様な専門的組織や人材の活用・連携などについて、さらに注力していく必要があると考えます。

社外取締役 **安岡 定子**

改訂コーポレートガバナンス・コード(以下、CGC)が本年から施行され、コーポレートガバナンスは、「形式」から「実質」に向けて深化させる段階に入りました。改訂のポイントとして、CO₂削減という環境に関するもの、企業の中核人材における多様性の確保という社会の動向に連動したものの、あるいは取締役会の在り方やその実効性などが挙げられますが、日本通運においては非常に丁寧に個々の事案に取り組み、対応が進められており、物流業界のリーディングカンパニーとしての立場と誇りを強く感じます。

例えば、社外取締役が経営方針や経営課題をより具体的に理解できる機会を求めたことに対して「社外役員セミナー」が実施されるようになりました。この他にも新しい取り組みや、改善が行われ、コーポレートガバナンスの強化に向けて、日本通運は的確に対応していると考えます。また、求められる質問に対して、丁寧な説明も行われ、こうした姿勢は、社外への良き広報活動にもつながっていると捉えています。

CGCへの対応方針や取り組みは、2015年以降、社会における価値観の変化や自社の発展に合わせて改訂され、コーポレートガバナンスの強化に取り組んでいますが、対応方針や取り組みは、明文化することで共通の理解や認識を得られる一方、当然ながら、それを実行することにより、初めて価値あるものになります。全社員が、CO₂排出量はなぜ削減しなければならないのか、多様な人材を登用することなどの意味を理解し、どのようにCO₂排出量削減や多様性を受け入れる土壌作りをするのかを考え、実践することが重要です。社員一人ひとりが「社会のために、人のために、もちろん家族や仲間のために」という意識を持った時にこそ活きてきます。

日本通運グループの企業理念に掲げられている「使命・挑戦・誇り」は、将来も変わらない、会社を支える重要な3本柱です。社員一人ひとりが自信を持って行動し、同時に、この成果が、CGCに適合し、ガバナンスの強化につながる事が理想的な姿と考えております。

リスクマネジメント

| リスク管理に対する基本方針

日本通運グループでは、企業経営に重要な影響を及ぼすリスクを低減させるとともに、非常事態が万一発生した場合に、これに迅速かつ的確な対応ができる危機管理体制の確立を目的として、「危機管理規程」を制定しています。

| 危機管理体制

当社グループでは、先述の4つの規程を基に、広域災害や新型インフルエンザ等の感染症蔓延、情報システムリスクをはじめ、海外での非常事態といったさまざまなリスクへの対応を定めるとともに、グループ内での連携強化を図っています。さらに、当社は「災害対策基本法」や「国民保護法(武力攻撃事態等における国民の保護のための措置に関する法律)」、および「新型インフルエンザ等対策特別措置法」に定める「指定公共機関」に指定されており、多くの災害発生時に、緊急物

| リスク体制

当社には、社長を委員長とする「危機管理委員会」「災害対策委員会」「海外危機管理委員会」「システムリスク対策委員会」「新型インフルエンザ等対策委員会」が設置されており、リスク管理体制の整備に努めるとともに、対応に際しては、関

| 事業継続のための体制(BCM・BCP)

当社は、大規模災害や感染症蔓延等の非常事態においても事業を継続すべく、「事業継続計画(BCP)」および「防災業務計画」を策定し、事前対策、防災訓練の実施、非常事態下における初期動作、復旧活動などを体系的に整えることで、レジリエンス(強靱性)を確保しています。こうした体制の下、当社は、非常事態下においても、従業員や家族の生命の安全を最

| 日本通運グループの主要リスク

当社グループの財政状態、経営成績およびキャッシュフローの状況に重要な影響を及ぼす可能性のあるリスクは有価証券報告書に記載しております。

この「危機管理規程」の下、「災害管理規程」「海外危機管理規程」「システムリスク管理規程」「新型インフルエンザ等管理規程」の4つの規程を定め、危機管理体制を構築しています。

資輸送を行うなど、被災地の復旧・復興に向けた活動に取り組み、その役割を果たしてきました。また、緊急時の備蓄品(食料、飲料水など)や感染症対策のための衛生用品(マスク、手袋など)を整備するとともに、災害による電話回線の断絶にも対応できるよう、本社関係部署をはじめ、全国主要拠点に衛星携帯電話等を配備し、非常事態における迅速な連絡体制を構築しています。

係する部門と連携し、被害を最小限に止め、社員の生命・安全を確保し当社グループの事業継続に支障がないよう万全を期すこととしています。

優先に確保しつつ、「指定公共機関」として、緊急救援物資の輸送などの責務を果たすこととしています。今後も当社グループ各社は、自然災害、産業災害、人為災害などによって発生する非常事態においても、サプライチェーンの一翼を担う社会機能維持者としての使命を遂行し、社会に貢献していきます。

また、マテリアリティ特定においては、サステナビリティ観点でのリスク・機会を特定に当たり加味しています(P.36-37参照)。

コンプライアンス

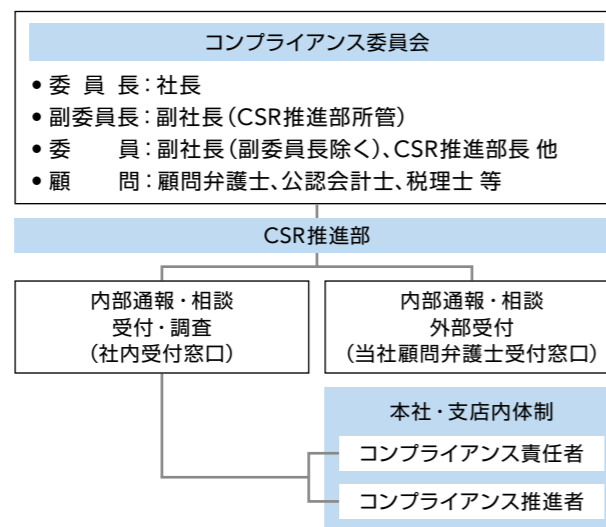
公正な事業慣行の推進

■コンプライアンス経営推進体制

日本通運は、コンプライアンス経営を推進するため、2003年に「コンプライアンス部(現CSR推進部)」を設置しました。また同年「コンプライアンス規程」を制定し、社長を委

員長とするコンプライアンス委員会を本社に設置するとともに、内部通報制度「ニッツウ・スピークアップ」を設けるなど、誠実かつ公正な企業活動推進のための施策を講じています。

コンプライアンス経営推進体制



■コンプライアンス教育の実施

当社グループは、海外も含めた従業員に対し、行動指針やコンプライアンスに関する具体的事例を分かりやすくまとめた「コンプライアンス・ハンドブック」(日本語・英語・中国語)を配付し、コンプライアンス経営の促進を図る有効なツールとして、社員教育等で活用しています。2020年度は「コンプライアンス・ハンドブック」等を活用した教育を65,581名が受講しました(国内の受講者数)。

また、当社の営業・事務系社員を対象に、ハラスメント防止やコンプライアンス違反防止を目的としたeラーニングを年2回実施し、2020年度は延べ36,693名が受講しました。その他、当社グループのコンプライアンス推進者を対象に、

■コンプライアンス意識調査の実施

当社グループは、毎年、国内において全従業員を対象にコンプライアンスに関する意識調査を実施しています。

2020年11月に実施した調査では(対象者:67,247名、回答者数:58,152名)、全従業員のコンプライアンス意識、職

毎年、コンプライアンス徹底に向け情報共有・意見交換を目的とした会議を開催し、グループ内のコンプライアンス意識の向上に取り組んでいます。

CSR推進部では、毎月「CSRだより」と「コンプライアンスカレンダー」を各職場に向け発信しています。「CSRだより」では、コンプライアンス違反事例の共有の他、CSRに関する知識の習得、意識の向上および注意喚起を行っています。「コンプライアンスカレンダー」では、従業員から募集したコンプライアンス標語を掲載し、従業員参加の取り組みと親しみやすい内容で、コンプライアンスの浸透を図っています。

場実態を把握し、一層のコンプライアンス意識の向上、違法行為・不正行為・ハラスメント等の防止に取り組んでいます。

ステークホルダーエンゲージメント

ステークホルダーとの価値共有に向けて

日本通運グループの事業は、幅広いステークホルダーの皆さまとの信頼の下で成り立っています。

双方向のコミュニケーションによりステークホルダーの皆さまの期待に応え、共に事業を実現・成長させ、さらに創出された価値を共有していくため、当社グループはエンゲージメントを重要視しています。



対話における基本方針

株主・投資家との対話は、経営トップが総括する経営戦略部門の経営企画部IR推進室が実務担当となるとともに、経営トップ、担当取締役および経営幹部が面談に臨んでいます。国内、海外における個別面談に加え、電話会議、決算説明会、施設見学会、事業説明会、当社主催のスマールミーティング等の開催、証券会社主催のスマールミーティングやIRカンファレンス等への参加により、株主・投資家との対話機会の創出に努めています。対話を通じて株主・投資家からいただいた意見等は、取締役会に定期的に報告するとともに、社外取締役および経営幹部ならびに社内関係先へフィードバックし、企業活動への反映を図っています。

株主・投資家との建設的な対話の取り組み

当社グループでは、経営方針や事業内容への理解を深めるための情報を積極的に開示するとともに、株主・投資家と経営層との面談を実施し、そこからの意見を取締役会へ報告するなど、対話の充実を図っています。

決算説明会では社長をスピーカーとする回とIR担当者をスピーカーとする回をそれぞれ年2回開催している他、国内機関投資家向け、海外機関投資家向け、個人投資家向けにミーティングや説明会、施設見学会などを行い、エンゲージメント強化の取り組みを進めています。

2021年3月期は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、訪問や対面形式のイベント開催が困難でしたが、電話またはWEB会議による面談対応、ライブ動画配信による決算説明会の開催等により、株主・投資家の皆さまとの対話機会の創出および情報開示の充実に努めました。

主な取り組み

ステークホルダー	主な対話の方法・機会
お客様	・展示会・説明会・セミナー(随時) ・電話、WEBでの相談受付(日常的) ・お客様アンケート(随時)等
株主・投資家	・株主総会(年1回) ・決算説明会(年4回) ・ESG対話(随時) ・統合報告書等の報告書(随時)等
関係会社・協力会社	・安全協議会(半期に1回) ・会議・説明会(随時)等
従業員	・内部通報制度「ニッツウ・スピークアップ」(日常的) ・個人面談(随時) ・社内アンケート(随時) ・コンプライアンス意識調査(年1回) ・社内報(月1回)等
行政機関	・委員会・協議会・会議(随時)等
地域社会	・経済・業界団体への参加(随時) ・講演・教育の場への講師派遣(随時) ・社会貢献活動(随時)等

2020年度実績

国内機関投資家向け	<ul style="list-style-type: none"> ・社長・IR担当取締役、IR担当者による機関投資家との個別ミーティング - IR担当取締役によるミーティング1件、IR担当者によるミーティング98件 ・社長をスピーカーとするスマールミーティング2回 ・各部門を総括する副社長3名をスピーカーとする事業説明会1回 ・IR担当者による証券アナリスト等の取材対応47件
海外機関投資家向け	<ul style="list-style-type: none"> ・海外投資家との面談(北米・欧州・アジア) - 社長によるミーティング1件、IR担当取締役によるミーティング7件、IR担当者によるミーティング36件 ・証券会社主催のコンファレンス参加6件
個人投資家向け	<ul style="list-style-type: none"> ・説明会・会議2回
施設見学会	<ul style="list-style-type: none"> ・コロナ感染症拡大の影響により、実施なし

役員一覧（2021年6月29日現在）

取締役



渡邊 健二
代表取締役会長
取締役会議長

再任

所有する当社の株式数 28,803株
取締役在任年数(本総会終結時) 16年
取締役会出席状況 16回/17回(94%)

選任理由

渡邊健二氏は、2011年6月に当社代表取締役社長に就任し、国内事業の強化とともに、日通グループ全体の成長を牽引し、真のグローバルロジスティクス企業としての経営基盤を構築してまいりました。2017年5月に代表取締役会長に就任しておりますが、同氏の強力なリーダーシップと極めて高い識見に基づく経営手腕は、新経営計画における長期的なビジョンの実現に向け、日通グループ全体の経営基盤を強化していくために必要不可欠であると判断しています。



齋藤 充
代表取締役社長
社長執行役員
最高経営責任者
経営戦略部門総括
経営戦略本部長

再任

所有する当社の株式数 17,900株
取締役在任年数(本総会終結時) 9年
取締役会出席状況 17回/17回(100%)

選任理由

齋藤充氏は、2014年5月に代表取締役副社長に就任し、管理本部長として会社の永続的な発展に繋がる事業構造改革を迅速かつ確実に実行してまいりました。2017年5月より代表取締役社長に就任しておりますが、同氏の力強いリーダーシップと極めて高い識見に基づく経営手腕は、最高経営責任者として新経営計画におけるあらゆる戦略を迅速かつ確実に実行し、日通グループがグローバル市場で存在感を持つロジスティクスカンパニーに成長するために必要不可欠であると判断しています。



石井 孝明
代表取締役副社長
副社長執行役員
ビジネスソリューション
部門総括

再任

所有する当社の株式数 14,400株
取締役在任年数(本総会終結時) 7年
取締役会出席状況 17回/17回(100%)

選任理由

石井孝明氏は、2011年6月に当社執行役員に就任以降、関東を中心とした広範なエリアの最高責任者として、会社経営に大きく貢献してきた人物であり、2017年5月に代表取締役副社長に就任しております。今後、顧客・事業の両輪におけるアプローチを一層強化し、グローバル市場でのさらなる発展と確固たる競争力の確保を実現させるためには、同氏のリーダーシップと深い経験と知識にもとづく経営手腕が必要不可欠であると判断しています。

監査役



林田 直也
常勤監査役

再任

所有する当社の株式数 6,300株
取締役在任年数(本総会終結時) 3年
取締役会出席状況 17回/17回(100%)

選任理由

林田直也氏は、米国日本通運株式会社財務部長、日通商事株式会社取締役執行役員を経て、平成27年5月に財務部担当役員として当社執行役員に就任し、同6月に取締役に就任いたしました。当社が健全かつ適正な企業運営を履行するためには、同氏の財務部担当役員としての経験にもとづく経営管理能力が必要不可欠であると判断しています。



有馬 重樹
常勤監査役

再任

所有する当社の株式数 2,502株
取締役在任年数(本総会終結時) 1年
取締役会出席状況 13回/13回(100%)

選任理由

有馬重樹氏は、グループ経営管理部長および経営企画部長を経て、2018年5月に執行役員に就任し、中国・四国エリアを担当する責任者として同エリアの事業を牽引して参りました。今後、当社がコーポレートガバナンスを確立し、健全かつ適正な企業運営を履行するためには、同氏の深い経験と知識にもとづく経営管理能力が必要不可欠であると判断しています。



秋田 進
代表取締役副社長
副社長執行役員
日本事業部門総括
日本事業本部長
ネットワーク商品事業
本部長

再任

所有する当社の株式数 5,800株
取締役在任年数(本総会終結時) 5年
取締役会出席状況 17回/17回(100%)

選任理由

秋田進氏は、2014年5月に当社執行役員に就任以降、東北エリアにおける事業の発展に貢献し、また、総務・人事・業務部門をはじめとする重要なセクションの全社的な責任者として多大な功績を残してきた人物であり、2019年4月に代表取締役副社長に就任しております。今後、日本における事業全般を統括し、より一層の事業の強靱化戦略を推し進め、収益性・生産性を向上させるためには、同氏のリーダーシップと高い識見にもとづく経営手腕が必要不可欠であると判断しています。



堀切 智
代表取締役副社長
副社長執行役員
コーポレートソリューション部門総括
コーポレートサポート本部長
CSR本部長

再任

所有する当社の株式数 5,300株
取締役在任年数(本総会終結時) 1年
取締役会出席状況 13回/13回(100%)

選任理由

堀切智氏は、2015年5月に当社執行役員に就任以降、北関東・信越エリアにおける事業の発展、また、経営企画部門・海外事業部門をはじめとする重要なセクションの責任者として多大な功績を残してきた人物であり、2020年4月に副社長執行役員に就任し、同年6月に代表取締役副社長に就任しております。今後、さらに不確実性を増す経営環境の中、日本事業の強靱化、海外事業の飛躍的成長を支える経営基盤の強化を進めるためには、組織横断的な連携を進め、各重要セクションで功績を残してきた同氏の経営手腕が必要不可欠であると判断しています。



増田 貴
取締役 常務執行役員
経営企画部
財務企画部担当

再任

所有する当社の株式数 3,500株
取締役在任年数(本総会終結時) 1年
取締役会出席状況 17回/17回(100%)

選任理由

増田貴氏は、2018年5月に当社執行役員、同年6月に取締役に就任以降、財務担当の責任者として、財務基盤の強化や全社的な経理業務の効率化施策を推進してきた人物であり、2019年に経営企画および財務企画担当となり、2021年4月に常務執行役員に就任しております。日通グループにおける高度な戦略的投資による事業基盤の強化、またESG経営における資本政策を実現するためには、同氏の財務分野をはじめとした多様な経験と深い知識にもとづく経営手腕が必要不可欠であると判断しています。



野尻 俊明
監査役

再任

所有する当社の株式数 300株
取締役在任年数(本総会終結時) 5年
取締役会出席状況 16回/17回(94%)

選任理由

野尻俊明氏は、人格、識見ともに優れ、また、独占禁止法や運輸事業政策の研究を専門とし、学識経験者として官公庁や業界団体をはじめとする数多くの公職を経験していることから、会社業務の全般にわたって経営を監視する立場に適した人材として2016年6月に当社社外監査役に就任しております。健全かつ適正な企業運営を継続して履行するためには、同氏の豊富な経験と識見が必要不可欠と判断しております。なお、同氏はこれまで、社外監査役となること以外の方法で会社の経営に関与された経験はありませんが、上記の理由により、社外監査役としての職務を適切に遂行できると判断しています。



青木 良夫
監査役

再任

所有する当社の株式数 0株
取締役在任年数(本総会終結時) 5年
取締役会出席状況 16回/17回(94%)

選任理由

青木良夫氏は、人格、識見ともに優れ、また、公認会計士として豊富な経験と財務・会計に関する専門的な知見を有していることから、会社業務の全般にわたって経営を監視する立場に適した人材として2016年6月に当社社外監査役に就任しております。健全かつ適正な企業運営を継続して履行するためには、同氏の豊富な経験と識見が必要不可欠と判断しております。なお、同氏はこれまで、社外監査役となること以外の方法で会社の経営に関与された経験はありませんが、上記の理由により、社外監査役としての職務を適切に遂行できると判断しています。



中山 慈夫
社外取締役

再任 社外 独立

所有する当社の株式数 300株
取締役在任年数(本総会終結時) 7年
取締役会出席状況 16回/17回(94%)

選任理由

中山慈夫氏は、弁護士として特に労働法・労働関係法に精通しております。長年培われた法律知識と企業法務に対する豊富な経験から、これまでも議案・審議等に対し、当社の健全な発展のために必要な助言等を行っており、今後も業務執行に対する監督、助言等の役割を果たしていくことを期待しております。なお、同氏はこれまで、社外取締役および社外監査役となること以外の方法で会社の経営に関与された経験はありませんが、上記の理由により、社外取締役としての職務を適切に遂行できると判断しています。



安岡 定子
社外取締役

再任 社外 独立

所有する当社の株式数 300株
取締役在任年数(本総会終結時) 6年
取締役会出席状況 15回/17回(89%)

選任理由

安岡定子氏は、語学の研究をはじめとして幅広い年代の方々へ教育活動をおこなっております。その深い教養と豊富な経験にもとづく社会的見地から、議案・審議等につき必要な助言等を行っており、今後も業務執行に対する監督、助言等の役割を果たしていくことを期待しております。なお、同氏はこれまで、社外取締役および社外監査役となること以外の方法で会社の経営に関与された経験はありませんが、上記の理由により、社外取締役としての職務を適切に遂行できると判断しています。



柴 洋二郎
社外取締役

新任 社外 独立

所有する当社の株式数 0株

選任理由

柴洋二郎氏は、豊富な企業経営の経験と、幅広い顧客ニーズへの対応により培われた広い視野を有しております。日通グループが経営のグローバル化とグローバルガバナンスを確立し、グローバルな事業展開を加速していくにあたり、同氏が有する企業経営や業務執行に対する深い識見にもとづく監督、助言等の役割を果たしていくことを期待し、社外取締役としての職務を適切に遂行できると判断しています。



讃井 暢子
社外監査役

新任 社外 独立

所有する当社の株式数 0株

選任理由

讃井暢子氏は、経営者団体における労働分野の国際的ルールの策定、企業の海外展開に資する政策提言の策定等の経験を有しております。国際分野および労働分野に精通し、また、団体経営の経験も有している同氏の経験および知見から、日通グループのグローバルな事業経営を監督する立場に適した人物であり、当社の監査体制のさらなる強化に向けた助言等の役割を果たしていくことを期待し、社外監査役としての職務を適切に遂行できると判断しています。

執行役員

専務執行役員

近藤 晃

中村 栄一

内田 敏朗

常務執行役員

杉山 龍雄

鈴木 達也

中川 真人

長嶋 敦

杉山 千尋

浜島 和利

竹添 進二郎

執行役員

山田 雅之

藤代 正司

加藤 憲治

佐藤 謙

古江 忠博

田中 博之

大槻 秀史

赤間 立也

阿部 俊哉

藤本 達也

北井 利一

戸田 晴康

松尾 純利

佐竹 陽一

廣瀬 徹

柿山 慎一

戸田 達也

大辻 智

高原 博