

成長を支える経営基盤

役員一覧

(2025年6月27日現在)

「取締役、監査役、
執行役員」の略歴は
こちら

	取締役								監査役			
	栗和田 栄一	松本 秀一	本村 正秀	高垣 考志	笹森 公彰	高岡 美佳	鷺坂 長美	秋山 真人	田島 聡志	新本 朋斉	大島 義孝	多田 智子
	代表取締役 会長	代表取締役 社長	代表取締役 副社長 事業推進担当	取締役 財務・経営企画 担当	取締役	社外取締役 (独立)	社外取締役 (独立)	社外取締役 (独立)	社外監査役 (常勤、独立)	監査役 (常勤)	社外監査役 (非常勤、独立)	社外監査役 (非常勤、独立)
在任年数	19年	6年	6年	新任	2年	7年	6年	5年	4年11か月	2年	7年8か月	新任
株式保有数	10,000株	358,400株	—	—	281,746株	—	—	—	—	6,880株	—	—
取締役会出席情報	18/18	18/18	18/18	—	18/18	18/18	18/18	18/18	18/18	18/18	18/18	—
監査役会出席情報	—	—	—	—	—	—	—	—	13/13	13/13	13/13	—
企業経営	●	●	●	●	●	●		●	●	●	●	●
事業戦略	●	●	●	●	●			●				
財務／会計				●		●			●	●		
法務／リスクマネジメント		●			●		●			●	●	●
サステナビリティ	●	●	●		●	●	●					
DX			●	●	●							
グローバル		●	●	●				●	●	●		●
人事／労務		●			●							●
指名・報酬諮問委員会		●				●	●					
取締役会	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
監査役会									●	●	●	●

// 取締役・監査役のスキルマトリックス

中期経営計画「SGH Story 2027」の策定等、当社の中長期的な経営の方向性や事業戦略に照らして、当社の取締役会がその意思決定機能および経営の監督機能を適切に発揮するために備えるべきスキル(知識・経験・能力)を見直した結果、一部改定のうえ特定いたしました。

※上記の一覧表は、各氏の経験などを踏まえ、専門的なスキルを有する分野に(●)を表しており、有するすべてのスキルを表すものではありません。

| スキルの選定理由

項目	選定理由
企業経営	事業環境が大きく変化する中、中長期的に持続的な成長戦略を策定し、実行するためには、企業経営全般に関する知識・経験・実績が必要。
事業戦略	当社経営の監督にあたっては当社の経営戦略、事業投資やM&A等の経営判断・監督をするための、知識・経験が必要。
財務／会計	正確な財務報告や強固な財務基盤を構築し、持続的な企業価値の向上に向けた成長投資の推進と、株主還元強化を実現する財務戦略の策定には、財務・会計分野における、知識・経験が必要。
法務／リスクマネジメント	持続的な企業価値向上の基盤である適切なガバナンス体制を確立するとともに、当社の使命である、安定的な物流を実現するためには、リスク管理やコーポレート・ガバナンス、法律の各分野における知識・経験が必要。
サステナビリティ	持続可能な社会の実現に向け、サステナブル経営を推進し、企業価値向上を図るためにはサステナビリティ分野における知識・経験が必要。
DX	当社は物流という社会インフラを安定的に供給し続けるために、テクノロジーを活用した自動化・省力化を積極的に進めており、その実現にはDX分野における知識と経験が必要。
グローバル	当社では直近で海外M&Aを実施するなど、国際事業に注力しており、今後の国際戦略の策定・実行を行ううえで、グローバルな地政学、経済情勢・文化等の知識・経験が必要。
人事／労務	物流業をコアとする当社グループにおいて、「人材」は最大の資産であり、当社が中期経営計画に掲げる人的資本への投資による企業価値の最大化を図るためには、人事／労務(人材戦略)の経験・知識が必要。

成長を支える経営基盤

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

SGホールディングスグループは、経営の考え方のベースとして「ステークホルダー経営」を掲げており、第1に「顧客」に対してサービスレベルの持続的な向上、第2に「従業員」とその家族の生活基盤の安定と向上、第3に「地域社会」に対して安全、環境、さらにさまざまな事業活動、社会活動を通じた貢献、第4に「株主」に対して企業価値の向上、第5に「お取引先」に対して公平・公正なお取引を行うことにより、さまざまなステークホルダーの期待に応える事業活動を推進しています。また、当該ステークホルダー経営の実現のためには、コーポレート・ガバナンスの充実・強化による透明性の高い経営管理体制の構築こそが最重要課題の一つであるとの認識のもと、各体制整備を行っています。

» 「コーポレート・ガバナンス報告書」はこちら



コーポレート・ガバナンスの変遷

		社外役員人数(人)
2019年3月期	・「社外取締役の独立性判断基準」を策定 ・取締役会の実効性評価を開始	2 / 9
2020年3月期	・任意の指名・報酬諮問委員会を設置	2 / 9
2021年3月期	・社外取締役比率を3分の1以上に引き上げ	3 / 9
2022年3月期	・スキルマトリックスを開示	3 / 8
2023年3月期	・SGHビジョン2030「Grow the new Story. 新しい物流で、新しい社会を、共に育む。」を公表 ・同ビジョンにて長期のポートフォリオ戦略開示	3 / 8
2024年3月期	・「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」開示	3 / 8
2025年3月期	・国際事業における最適なガバナンス体制の構築やグループ間連携の一層の強化を目的にエクスパンカ社の非上場化を完了	3 / 8

TOPICS

TOPICS 1 役員報酬制度の変更

持続的な企業成長および、企業価値向上への貢献を直接的に反映するよう、2026年3月期より、役員の基本報酬における評価基準の見直しを行いました。また新たに役員持株会制度も導入しています。

当社の役員報酬制度 [詳細は、役員報酬](#) [P.82](#)

基本報酬
New

報酬額の決定方法を明確化し、以下ルールに基づき決定
役位・職責に応じて定められた基本的な報酬+各KPIの達成度合い等
【KPI】連結営業収益・利益、ROE、TSR(株主総利回り)

業績連動型
株式報酬
※変更なし

連結営業収益・連結営業利益の達成度等に応じて、ポイントを付与。退任時に付与されたポイントの累積値に応じた株式数を交付(70%は普通株式、30%は相当分の金銭にて支払)

役員持株会
New

基本報酬に基づいた月額報酬の一部を拠出し、役員持株会を通じて原則毎月、市場から自社株式を購入

TOPICS 2 指名・報酬諮問委員会の体制変更

取締役候補者の指名や取締役が受ける報酬の妥当性の審議に関する手続きの透明性・客観性の強化を図り、コーポレートガバナンス体制をより一層充実させるため、2025年6月27日より、委員長を代表取締役から独立社外取締役に変更しました。

2026年3月期～	
委員長	独立社外取締役 高岡 美佳
委員	独立社外取締役 鷗坂 長美 代表取締役社長 松本 秀一

TOPICS 3 社外取締役によるスモールMTGの実施

2025年4月に機関投資家7名と当社社外取締役とのスモールMTGを実施しました。

当日の主な論点：

- 中期経営計画の策定の際の議論
 - 役員報酬における投資家目線のKPIの充実
 - 指名・報酬諮問委員会の適切な運営体制
 - 株式報酬制度の対象範囲拡大 ● 当社の株価への認識
- 今後も資本市場との対話を充実させるなど、企業価値向上に向けた取り組みを推進します。



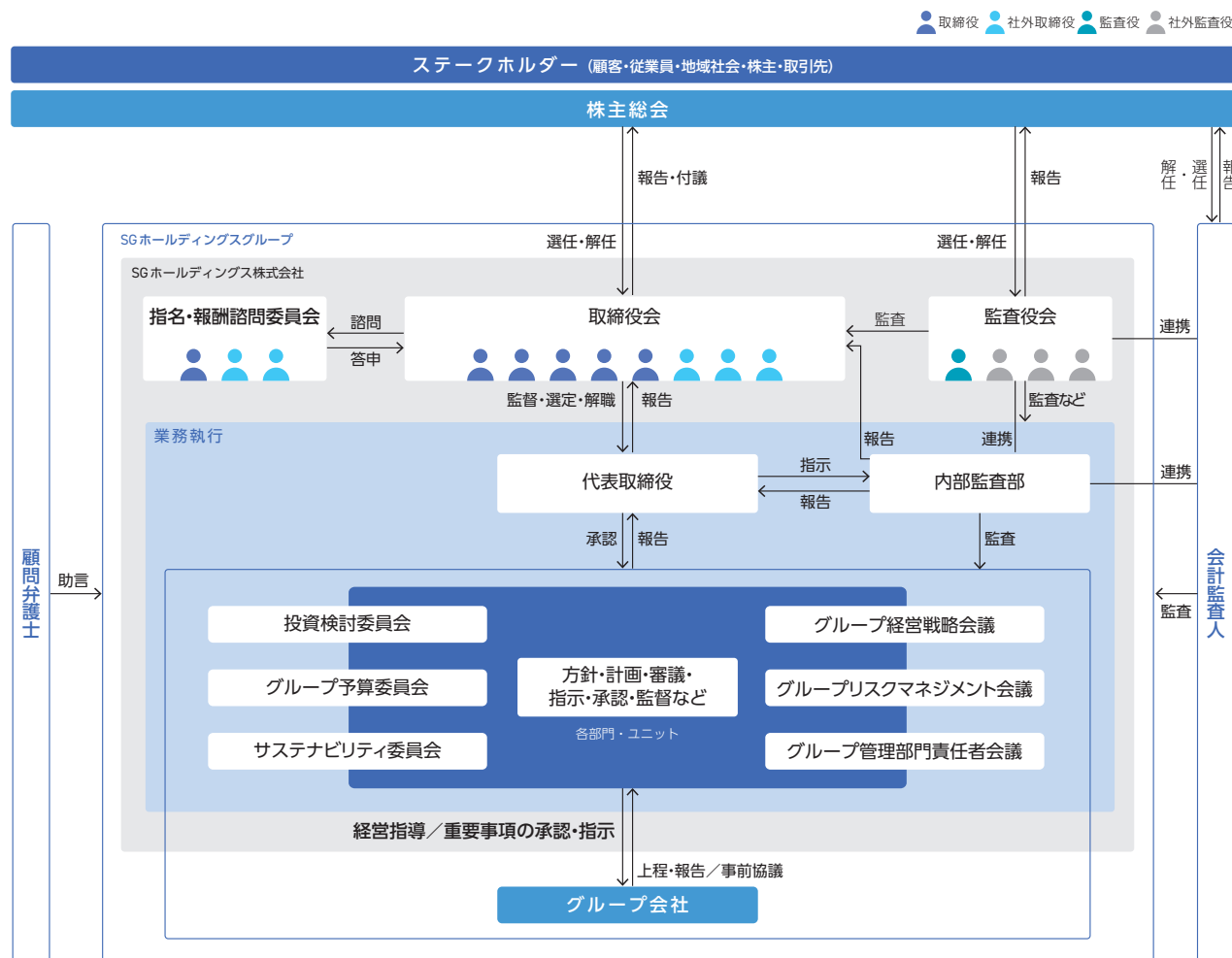
2025年4月撮影：社外取締役スモールミーティングの様子

成長を支える経営基盤

コーポレート・ガバナンス

/// コーポレート・ガバナンス体制(2025年6月27日現在)

当社は、コーポレート・ガバナンス体制として監査役会設置会社を採用しています。



取締役・監査役の構成(2025年6月27日現在)

社外役員比率 取締役(8人中3人)



社外役員比率 監査役(4人中3人)



女性役員比率(12人中2人)



指名・報酬諮問委員会社外役員比率(3人中2人)



当社は経営上の意思決定および監督に係る経営組織として、取締役会および監査役会を設置しています。また、当社では取締役会の諮問機関として任意の指名・報酬諮問委員会や、代表取締役直轄の組織として内部監査部を設置しています。これらに加えて当社グループでは「グループ経営戦略会議」、「グループリスクマネジメント会議」、「グループ管理部門責任者会議」、「サステナビリティ委員会」、「投資検討委員会」、「グループ予算委員会」等の各専門会議体を組織し、効率のかつ透明性の高い経営管理体制を構築しています。

成長を支える経営基盤

コーポレート・ガバナンス

// 取締役会

2024年度 取締役会開催実績 開催回数 18回

取締役会は取締役8人(うち社外取締役3人)で構成され、取締役会規程、職務権限規程等の各社内規程に基づき、当社グループの業務執行全般の意思決定および各取締役の経営執行状況の報告を行っています。なお、原則として毎月定時取締役会を開催し、緊急の決議事項がある場合等は臨時での開催を行っています。また、取締役会にはすべての監査役が出席し、取締役の業務執行の状況を監視できる体制となっています。

// 監査役会

2024年度 監査役会開催実績 開催回数 13回

監査役会は全監査役で構成されており、原則として毎月定時監査役会を開催しています。当該監査役会では、常勤監査役による業務監査の報告や、取締役会議案の事前協議等を実施しています。なお、必要に応じて臨時での開催も行っています。

※左記取締役会の開催回数のほか、会社法第370条および当社定款第25条の規程に基づき、取締役会決議があったものとみなす書面決議が2回ありました。

2024年度取締役会での主な議題

経営戦略関連

- ・中期経営計画の進捗モニタリング
- ・重要投資案件の方向性や妥当性に関する審議
- ・現中期経営計画策定の議論

サステナビリティ関連

- ・GHG排出量の削減に向けた次年度の再生可能エネルギーを利用した電力切替計画等の審議

決算・財務関連

- ・四半期毎の決算をはじめとする財務状況に関する審議報告

コンプライアンス・内部統制関連

- ・社内方針、規程の制定および改廃
- ・内部統制全般に関する審議報告

その他

- ・取締役等の各社内規程、重要人事等、当社グループの経営にかかる基本事項
- ・法令に定められた取締役会付議事項および重要な業務執行状況等に関する審議報告

| その他の会議体 2024年度の実績

会議名	目的・権限	討議内容	参加者	開催回数
指名・報酬諮問委員会*	当社の取締役候補者の指名や取締役が受ける報酬の妥当性についての確認等	・取締役候補者の指名や取締役が受ける報酬の妥当性の審議	代表取締役会長 栗和田榮一(委員長) 社外取締役 高岡美佳(委員) 社外取締役 鷲坂長美(委員)	4回
グループ経営戦略会議	当社グループの予算およびその進捗・見込みに関する月次報告、当社グループにおける重要課題に関する検討、その他必要な報告	・グループ連結および各事業会社の予算進捗に関する月次報告 ・中期経営計画策定に向けた方向性の検討、グループ内方針の周知	代表取締役社長 松本秀一(議長) 他24人	12回
グループリスクマネジメント会議	当社グループの効果的・効率的なリスクマネジメントのための情報共有等	・グループリスクの進捗報告 ・各社リスクの対策状況 ・BCMマネジメントレビュー(BCMに関する23年度の実施結果と24年度取り組みについて)	代表取締役社長 松本秀一(議長) 他23人	12回
グループ管理部門責任者会議	当社グループの経営全般に対する管理・指導に関する事項の報告・連絡等	・グループ統一の規程改定について ・各事業会社からの報告 ・SGホールディングスからの重要事項の報告・連絡	代表取締役社長 松本秀一(議長) 他26人	11回
投資検討委員会	当社グループの投資計画案件の実行可否の審議および実行後の効果検証	・M&A／資本政策などの方向性について ・物流施設賃借／IT投資／不動産売買／R&D／貸付関連／M&A／資本政策などの実行について ・同上の実行後における効果検証について	代表取締役社長 松本秀一(委員長) 他5人	30回
グループ予算委員会	当社グループの経営計画に関する重要事項の審議・報告	・グループ予算編成方針の審議 ・グループ連結および各事業会社の中期経営計画および単年度予算計画の審議	代表取締役社長 松本秀一(委員長) 社外取締役 高岡美佳(委員) 社外取締役 秋山真人(委員) 他5人	8回

※2025年6月から委員長および参加者を変更いたしました。

P.77

成長を支える経営基盤

コーポレート・ガバナンス

// 取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の実効性の検証を目的として、すべての取締役・監査役を対象に、企業理念・経営ビジョンの実践状況や、取締役会の構成、運営、監督機能等に係るアンケートを事業年度ごとに実施し、その結果を取締役会において共有・議論することで、取締役会全体の実効性確保に努めています。アンケート調査では、第三者を起用し、調査項目の検討、集計等を行いました。

2024年度の当該アンケートの結果を受け、当社取締役会全体として実効性が確保されていることを確認いたしました。

実施要領

対象者	当社すべての取締役・監査役 合計12人
方 法	企業理念・経営ビジョンの実践状況や取締役会の構成、運営監督機能等に関するアンケート調査
アンケート項目	①取締役会の構成と運営 ②経営戦略と事業戦略 ③企業倫理とリスク管理 ④業績モニタリングと経営陣の評価・報酬 ⑤株主等との対話 ※各項目に自由記述欄を設定

2024年度の評価結果

2024年度の評価ポイント		2024年度の課題と改善点	
1 取締役会の構成と運営 ・役割・機能を踏まえた取締役会の構成 ・資料の事前配布・説明	・取締役会以外の社外役員間の意見交換の場が定期的に開催されており、情報交換やコミュニケーションが図れている 昨年から改善 ・持ち株会社として、グループ各社執行機能を担保しつつ、その役割を明確にして機能を発揮している 昨年から改善	・今後の事業展開を見据えた経営体制の強化／検討を期待 ・当社グループのありたい姿やビジョンを踏まえた議論の深化を期待	4.68 / 5.0
2 経営戦略と事業戦略 ・企業理念・経営ビジョン・経営計画に関する十分な議論 ・実行計画の進捗状況の監視・監督	・M&A案件の事前説明の場を意識的に増やす等、各案件の理解が深まり、十分な議論を行えるようになった。前年と比べ大幅に改善した 昨年から改善	・今後の経営戦略・方針の全体感も含めた議論の在り方について、今後の取り組みを期待 改善策 外部環境も踏まえた当社グループとしての今後の戦略について整理を行い、社外役員も含めた経営陣へ説明し、議論を行う機会を設ける ・社外役員(特に社外取締役)に対する定期的なPMI進捗状況を報告する機会の提供を期待	4.60 / 5.0
3 企業倫理とリスク管理 ・内部通報制度の有効性 ・内部管理体制構築の監督	・コンプライアンス遵守へ向けた取り組みはしっかりと実施されていると評価	・M&A等でグループの規模が拡大したことも踏まえ、ガバナンスのさらなる向上に向けた仕組み、体制の構築を期待	4.73 / 5.0
4 業績モニタリングと経営陣の評価・報酬 ・業績指標と経営指標の関連性 ・CEO等の候補者を選定するためのプロセスの存在	・重要な経営指標はタイムリーかつ、適切な報告がなされている	・経営指標(ROE、ROIC等)と経営方針の連動について、取締役会での継続的なモニタリングの実施を期待 改善策 セグメント別の業績指標および各セグメント業績に対する原因分析を実施し、取締役会への報告を実施する等、今後の経営戦略やグループポートフォリオの向上に資するような取り組みの推進 ・トップマネジメントをはじめとする取締役候補者の長期育成計画の進捗について、取締役会で定期的な報告がなされる取り組みを期待 改善策 現在取締役候補者の選定にあたり活用している情報や取締役候補者の長期育成計画の進捗状況について、取締役会等で必要な情報を提供できるよう、体制や仕組みを含め情報提供機会の拡充	4.69 / 5.0
5 株主等との対話 ・ステークホルダーとのコミュニケーション ・サステナビリティ関連の取り組みの開示	・サステナビリティに関する取り組みと開示については、一定程度評価している	・株主等のさまざまなステークホルダーとのコミュニケーションについてさらなる進化を期待 ・事業領域の拡大に伴うサステナビリティ関連の非財務情報の重要性を踏まえた開示内容の充実を期待 改善策 開示情報の充実、経営陣(社内・社外問わず)による対話、テーマ別説明会の実施、社外取締役によるスモールミーティングの開催等、数値を含めた計画の策定など、より積極的なコミュニケーション	4.39 / 5.0

成長を支える経営基盤

コーポレート・ガバナンス

役員報酬

取締役の報酬は、取締役会の諮問機関である、取締役3人(うち社外取締役2人)で構成される任意の指名・報酬諮問委員会での審議内容を踏まえ、株主総会で決定する報酬限度額内で経済環境および業績等を勘案し、取締役会の決議に基づき決定しています。

役員報酬基本方針

当社の取締役の報酬は、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経済環境および業績等を勘案して決定するものとし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責等を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としています。具体的には、業務執行取締役の報酬は、金銭報酬としての基本報酬および非金銭報酬としての業績連動型株式報酬により構成し、監督機能を担う社外取締役については、その職責に鑑み、基本報酬のみとしています。

基本報酬

業務執行取締役の基本報酬について、2025年6月より持続的な企業成長、企業価値向上への貢献を直接的に反映するよう評価基準の見直しを実施しました。

基本報酬の額は、役位、職責に応じて定めた基本的な報酬テーブルを基に、連結営業収益、連結営業利益、自己資本利益率(ROE)、株主総利回り(TSR)の達成度合等に基づいて加減算し、最終的に決定する方針としています。

業績連動型株式報酬制度

対象期間	当社の中期経営計画の期間に対応した連続する3事業年度
交付される当社株式の算定方法および上限	本制度の対象となる取締役等に対し、各取締役の月額基本報酬等から算出される基準ポイント数に、会社業績指標(連結営業利益等、取締役会が定める指標)の達成度に応じた業績連動係数(0～200%の範囲で変動)を乗じて算出されるポイントを、毎年所定の時期に付与します。 上限は1事業年度当たり125,000株とし、対象期間(3事業年度)ごとに375,000株とします。取締役等に対し、退任時、付与されたポイントの累積値に応じた株式数を交付しますが、そのうち70%に相当する分の当社普通株式が交付され、残りの分については、当社普通株式に代えて、これに相当する金額の金銭を支給します。 なお、権利確定日以降に取締役等が非違行為等をしたことが判明した場合、または当社の許可なく競合他社に就職等を行うことが判明した場合、付与した金銭報酬債権と支給した金銭の総額につき賠償を求めることができるものとしています。
株式交付期間	取締役等の退任時(死亡による退任を含む)

取締役および監査役の報酬等の総額(2025年3月期)

(単位:百万円)

バウンダリ	役員区分	支給人数(人)	報酬等の総額	報酬等の種類別の総額	
				固定報酬	業績連動報酬等
SGホールディングス	取締役(社外取締役除く)	5	491	468	22
	社外取締役	3	42	42	—
	監査役(社外監査役除く)	1	23	23	—
	社外監査役	3	46	46	—
	合計	12	602	579	22

※上記の業績連動報酬等には、当事業年度における役員株式給付引当金繰入額を記載しています。
※上記の記載対象となる取締役のうち2人(うち社外取締役0人)については、当社の子会社である佐川急便株式会社より別途報酬を受けています。当該子会社からの報酬等の総額は150百万円です。
※上記の記載対象となる取締役のうち3人(うち社外取締役0人)については、当社の取締役規程に従って上記のほか合計8百万円、監査役のうち2人(うち社外監査役1人)については、当社の監査役規程に従って上記のほか合計2百万円を社宅費用としてそれぞれ支払っています。

役員の個別報酬開示

(単位:百万円)

氏名	役員区分	連結報酬等の総額	連結報酬等の種類別の額		
			固定報酬	業績連動報酬	役員賞与
栗和田 榮一	取締役	311	300	11	—
松本 秀一	取締役	124	120	4	—

※連結報酬等の総額が1億円以上である者に限定して記載しています。

成長を支える経営基盤

コーポレート・ガバナンス

// 役員の選任方針

取締役の選任にあたっては、取締役会の諮問機関である、取締役3人(うち社外取締役2人)で構成される任意の指名・報酬諮問委員会の答申を踏まえ、社内外を問わず知識や経験、経営者としての資質等を総合的に判断しています。また、取締役会は、不正もしくは背任等の疑わしい行為があったとき等において、社内規程に則り、その取締役に對して辞任勧告を行います。監査役については、監査役としての資質、専門的な知識等を勘案しています。

// 役員トレーニング

当社は、上場会社の取締役または監査役として必要とされる知識習得を目的として、コンプライアンスやリスクマネジメント、最新の経済状況等、時勢に応じた勉強会を適宜実施しています。また、新たな社外役員の就任に際しては、企業概要説明および現場視察等を行うほか、その後も必要に応じて各担当取締役へヒアリング等を実施し、その役割・責務を果たしうる環境整備に努めています。

プログラムメニュー

- ・経済セミナー(マクロ経済、時事問題、業界トピックなど)
- ・メディアトレーニング(平時取材対応、クライシス時取材対応など)

// 社外取締役および社外監査役へのサポート

社外取締役には取締役会の事務局である総務部が、社外監査役には監査役室がそれぞれ事務局として対応しており、取締役・監査役の支援体制を構築しています。また、経営に関する情報のインプットおよび社外取締役・社外監査役からのフィードバックの機会として「社外役員意見交換会」を定期的に開催しています。同意見交換会では社外取締役および社外監査役から要望を伺いテーマを設定し、関連事業会社、所管部署より担当者が参加してディスカッションを行っています。同意見交換会におけるフィードバックは適宜経営戦略や施策に反映しています。

2024年度意見交換会テーマ

- ・2024年問題への対応
- ・M&A後のPMI進捗状況と今後の取り組み
- ・グローバル事業の成長戦略

// 社外取締役および社外監査役との関係

当社の社外取締役は3人、社外監査役は3人です。主に経営・事業戦略についての専門的見地から必要な発言を行うことで、取締役会の意思決定の適正性を向上させる役割を担っています。社外取締役は、社外の客観的・独立した立場から、取締役会以外の重要な社内会議にも適宜出席しており、当社の経営判断・意思決定の過程を監督し、自身の経験や知見に基づき、必要に応じて意見や助言を行っています。社外監査役は、財務・会計に関する高い知見を有する公認会計士および法律に関する高い知見を有する弁護士や特定社会保険労務士の資格を持つ者が就任しており、高い独立性を保持しつつ、専門的見地より取締役の意思決定、業務執行の適法性について、厳正な監査を行っています。なお、各社外取締役および社外監査役と当社との間に取引関係その他利害関係はありません。また、社外取締役または社外監査役の選任にあたっては、経歴や当社との関係を踏まえて、独立した立場で社外役員としての職務を遂行できる十分な独立性が確保できることを前提に判断しています。

// サクセッションプラン

当社では、次期経営者の育成について計画的に実施しています。次期経営者候補を各事業会社の幹部従業員から選抜し、経営者育成プログラムを実施しています。当社グループでの部門間ローテーションや、グループ事業会社の経営責任者など多様な業務を経験し、次期経営者として必要な経験、知識、知見を育成することに努めています。

経営者育成プログラム受講後は、将来の取締役への登用が期待できる候補者を選出し、各事業会社の取締役として戦略的ローテーションにて実践を積みながら育成していきます。

成長を支える経営基盤

リスクマネジメント

リスクマネジメント／BCPに関する方針

SGホールディングスグループは、事業に影響を与える可能性があるすべての事象をリスクと捉えてマネジメントを行っています。各種リスクについて、リスクマネジメント規程に基づき、関連法令および社会環境変化などの動向に注視し、経営に与える影響度を的確に把握し、適切な処置を取っています。また、特定したリスクに対しては、損失の最小化を図るよう必要な対策を講じてまいります。

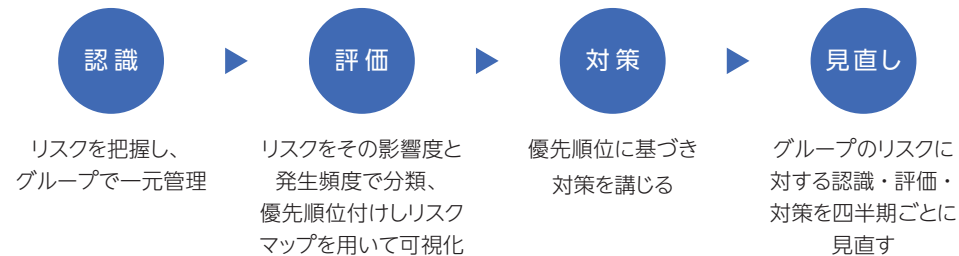
リスクマネジメントに関する体制

SGホールディングスの代表取締役社長をグループの責任者とし、そのほか、右のとりの責任者・責任部署を設置し、グループ全体のリスクマネジメントを推進しています。

平常時のリスクマネジメント

平常時は、グループ各社で下記のフローにてリスクの管理を行うことで、グループ全体のリスクマネジメントを効果的かつ効率的に実行しています。

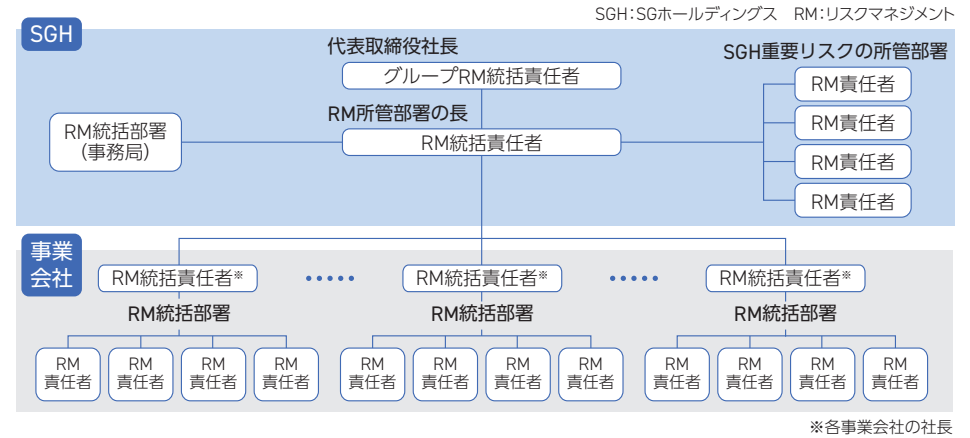
リスクマネジメントフロー



非常時のリスクマネジメント

当社グループは、物流という事業の特性から、災害や事故の発生を特に影響度が大きいリスクとして認識しています。大規模地震、風水災などの自然災害、火災・爆発事故などの災害や事故などの発生時においても、グループの事業継続を実現することを目的に、初動対応から事業再開までの行動計画を明確にしたBCPを策定しています。また、策定したBCPが適正に機能するようBCM（Business Continuity Management：事業継続マネジメント）の取り組みにも注力しています。

リスクマネジメント体制



リスク管理

当社グループは、サステナビリティ関連リスクについて、グループのリスクマネジメント機関である「グループリスクマネジメント会議」において、他の事業リスクと同様に評価・管理しています。

これらのリスクは、当社グループのリスクマネジメント評価基準（1～9段階評価）を基に、影響度「小」=2、「中」=5、「大」=8を基本として、各リスクをレーティングし、定期的にモニタリングを行っています。本評価基準は、TCFDシナリオ分析のリスク判断基準としても使用しています。

当社グループのリスクマネジメント評価基準

※ 本基準は社内規程「リスクマネジメント手順書」にて運用しています。

影響度	評価の目安			
	定性評価			定量評価
	人命	コンプライアンス	事業継続性	営業利益の計画に対する損失の割合
大	9	・人命に関わるレベル	・業務停止レベル	5%以上
	8	・業務一部停止レベル	・目標復旧時間の超過	
	7	・後遺障害発生レベル		
中	6	・業務改善命令レベル	・リソース不足により事業継続に影響を及ぼすレベル	1%以上 5%未満
	5	・罰金レベル		
	4			
小	3	・不休労災レベル	・事業継続に影響を及ぼさないレベル	1%未満
	2	・かすり傷レベル		
	1			

成長を支える経営基盤

リスクマネジメント

// 事業等のリスク

2024年度は、マテリアリティのうち「アライアンスを含めた国内外輸送ネットワークの強化」「人的資本への投資およびエンゲージメントの向上」「グローバル化に対応したガバナンスの構築、コンプライアンスの継続的な高度化」のリスク側面を「気候変動への適応と緩和」と合わせてグループの戦略リスクに特定し、グループリスクマネジメント会議を通じてモニタリングを行いました。

2025年度は、中期経営計画「SGH Story 2027」で定めた「重点戦略(9項目)」のうちリスク側面を持つ項目と「気候変動への適応と緩和」を合わせ、グループの戦略リスクとして特定いたしました。モニタリングとコントロールする方策・課題の検討を継続して行っておりまいます。



戦略リスクの詳細は、2025年3月期有価証券報告書P.30をご参照ください。



// 情報セキュリティに関する取り組み

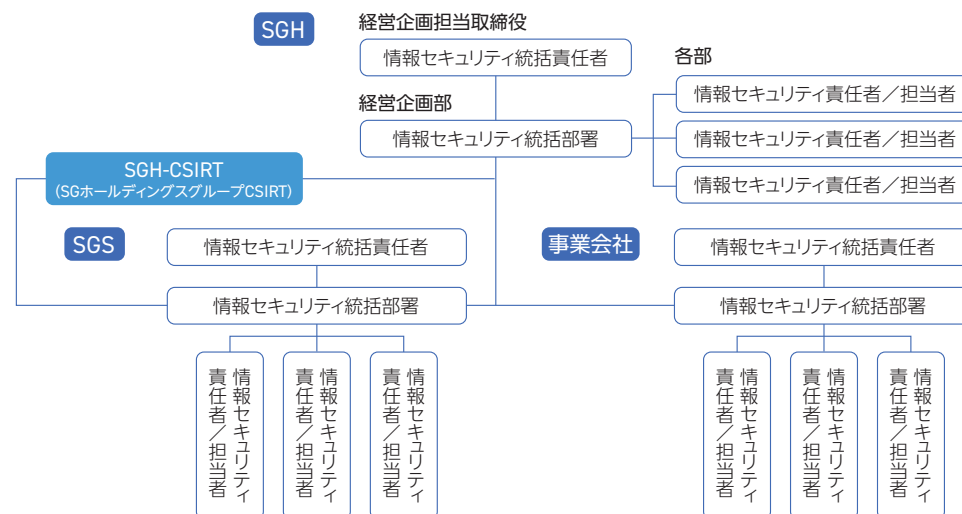
情報セキュリティアセスメントの実施

深刻な情報セキュリティ事故に対する未然防止や被害の極小化を図るためには情報セキュリティの管理や対応状況を評価するアセスメントの実施が有効です。SGホールディングスグループは、外部の情報セキュリティ専門業者によるアセスメントを実施し、3カ年の情報セキュリティ対策ロードマップを策定することで、計画的かつ実効性の高い対策を講じています。具体的には、内部・外部環境を把握したうえで、目標とするセキュリティレベルを設定し、そこに至るための課題を抽出、課題毎に優先度を設定したうえで、対応策を決定しています。

従業員へのセキュリティ教育

国内外のグループ従業員を対象に、年2回「セキュリティハンドブック」の確認と理解度テストを実施しているほか、標的型メール攻撃の対応訓練を実施しています。標的型メール攻撃の対応訓練では、添付ファイルの開封件数やリンクURLのクリック件数および上長への報告など、初動対応を検証しています。また適切な対応ができなかった従業員に対してはeラーニングによるフォローアップ教育を実施するなど、継続的な教育を行っています。

情報セキュリティ管理体制



成長を支える経営基盤

コンプライアンス

コンプライアンスに関する方針

当社グループでは、社会環境や経営環境の変化に対応し、従業員一人一人が高い倫理観とコンプライアンス意識を持って事業活動に取り組むよう企業風土の醸成に努めています。「SGホールディングスグループ倫理・行動規範」(以下、「倫理・行動規範」)はグループのコンプライアンスの根幹をなすものです。SGホールディングスではこの倫理・行動規範およびコンプライアンス規程に基づき、高い倫理観を持って業務を遂行する体制を確立・維持し、適正な事業運営と社会的信用の維持・向上を図っています。

// コンプライアンス体制

当社では、法務所管部署を中心にグループ各社と連携し、コンプライアンス体制を構築しています。また、内部監査部がそのチェック機能を担っています。

また、内部通報制度として「SGホールディングスグループコンプライアンス・ホットライン」(以下、「コンプライアンス・ホットライン」)を運用しています。これは、従業員とご家族およびパートナー企業が、法令や社内規則、倫理・行動規範に違反する行為などを通報するための窓口で、外部窓口・海外窓口も設置しています。

さらに、当社グループは、インサイダー取引防止にも積極的に取り組んでおり、売買禁止期間の設定や株式売買事前申請といった管理体制を構築しています。

// コンプライアンス意識の浸透・定着のための取り組み

コンプライアンス教育

当社グループでは、従業員の倫理観の醸成とそれによる自浄作用を高めることを目的に、グループ全従業員を対象に倫理・行動規範に関する教育を定期的に行っています。また、役員や従業員に向けた内部統制セミナーや、下請法に関する教育、グループ各社に応じた教育を実施しています。社内ポータルサイトにおいて、コンプライアンスに関するテーマを設定して「コンプライアンス通信」をグループの従業員へ案内・周知を行っています。

SG HEADLINE 倫理・行動規範教育

SGホールディングスグループコミュニケーションメディア「SG HEADLINE」(Web社内報)で倫理・行動規範に関する連載を行っています。グループ従業員向けですが、倫理・行動規範の位置づけやその原点となる行動憲章などについて、わかりやすく解説しています。



腐敗防止

当社グループは、腐敗行為の防止に努めています。倫理・行動規範でも贈収賄とみなされる行為を禁止しており、具体的な方針として贈収賄防止方針を策定しています。この方針に基づき、各国の腐敗防止関連法令を遵守し、公正な事業慣行の確立を目指します。

税の透明性

税の透明性に関する方針

当社グループは、倫理・行動規範に基づき、事業活動を行う国・地域で規定される税務関連法令および国際課税ルールならびにこれらの精神に従って、適正な納税を行います。

税務コンプライアンスと公平性

当社グループは、BEPSプロジェクト^{*}で勧告された国別報告事項および事業概況報告事項を本邦税法に従って作成・提出する等、それぞれの国・地域の税務当局に対しても透明性を確保するとともに、税務プランニングにおいて、租税回避を目的としてタックスヘイブンを恣意的に使用することはありません。

※OECDがBEPS (Base Erosion and Profit Shifting : 税源浸食と利益移転)に対処するために2012年に立ち上げた国際課税ルール見直しに関するプロジェクト

知的財産の管理

当社グループは、事業活動を健全に行うため、知的財産権の管理および周知・啓発に取り組んでいます。グループの知的財産を保護する取り組みとして、当社では知的財産審議委員会を設置し、同委員会での十分な審議を行った上でグループ各社の知的財産を権利化し、管理しております。またM&Aによりグループ傘下となった会社の知的財産に関しても、連携を進めています。

また、他者の知的財産権を侵害しないよう、侵害のおそれのある権利について常時確認を行い、関係部署に情報を共有して注意喚起を行っています。さらに、これらの取り組みに関するグループ全体への周知・啓発活動も推進しています。

成長を支える経営基盤

人権の尊重

人権の尊重に関する方針

当社グループは、企業理念に「信頼、創造、挑戦」を掲げています。当社グループがステークホルダーからの信頼を得て、新たな価値を創造していく土台となるのが人権の尊重です。その中で当社グループは「SGホールディングスグループヒューマンライツポリシー」を定め、人権侵害や差別・虐待につながる行為を禁止し、人権尊重に取り組んでいます。本ポリシーは当社グループすべての役員・従業員に適用されるとともに、取引先にも本ポリシーの理解と遵守を期待し、共存共栄を目指しています。

また、各種ハラスメント、法令違反、LGBTに関する相談などそれぞれに対応する窓口を設置し、日頃

より情報収集を行うことで、事前の問題発生防止や、発生した場合の被害を最小にできるような体制を整備しています。

当社グループでは、これらの取り組みを通じて、人格や個性が尊重され、ハラスメントのない環境のもと、従業員が意欲を持って就業できる職場づくりを推進しています。

»  「ヒューマンライツポリシー」
はこちら



人権に関する体制

制 度	所管部署	取り扱うテーマ	対 象	備 考
「何でも相談室」	SGホールディングスグループ 「何でも相談室」係	職場における不当な差別、各種 ハラスメント、LGBT、障がい者の 方々に対する人権侵害など	従業員	労働環境、不当な差別や人権侵害などを対象に専門スタッフを配置。女性特有の人権侵害も想定し、女性担当者が専門で対応する窓口も設けている。
内部通報制度 「コンプライアンス・ホットライン」 (対応言語：日英中など)	SGホールディングス コンプライアンス統括部	法令、社内規則、倫理・行動規範違反 (人権侵害含む)	従業員 および従業員の家族、協力会社	社内窓口および弁護士事務所に相談できる外部窓口を設置。通報事案に関する一切の情報について秘密保持を徹底し、通報者および調査協力者の匿名性を確保して、不利益な扱いを受けることがないように社内規程で禁止している。
「LGBT相談窓口」	SGホールディングス 人事部	性自認、性的指向に関わる働く上 でのさまざまな相談	従業員 (当事者および上司、同僚、部下、アライ*など)	LGBTの知識と理解のある外部専門家が対応。

※性的マイノリティー当事者のことを理解し、支援する人

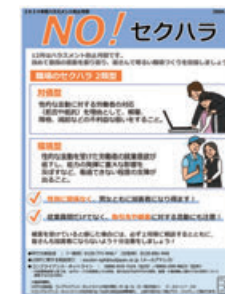
// 人権に関する取り組み

人権に関する規範の浸透

グループ全社の従業員を対象に人権尊重の基本姿勢を明記した倫理・行動規範の教育を定期的に実施し、人権教育の浸透を推進しています。

ハラスメント教育

当社グループは、毎年6月と12月の年2回を「ハラスメント防止月間」と定め、すべての従業員の多様性、人格、個性が尊重されハラスメントを受けることなく、意欲を持って就業できる、明るい職場環境の実現に取り組んでいます。



成長を支える経営基盤

交通安全

交通安全に関する方針

当社グループは、物流事業を展開する企業として、公道を使用する業務の特性上、交通安全の確保を最重要課題の一つと位置づけています。当社グループの運送事業は、佐川急便、SGムービング、ワールドサプライの3社を中心に展開しています。これらの事業会社は、国土交通省が定める「運輸安全マネジメント制度」に基づき、「輸送の安全に関する基本的な方針」を掲げ、交通安全の確保に向けた取り組みを継続的に推進しています。

中長期目標

バウダリ	中長期目標
SGホールディングスグループ	自社および社会全体の交通事故を減少させる

単年度目標と実績

バウダリ	2024年度		2023年度		実績
	目標値	期限	目標値	期限	
佐川急便	重大人身事故※ 件数ゼロ	2025年3月31日	重大人身事故※ 件数ゼロ	2024年3月31日	0件
SGムービング		2025年3月31日		2024年3月31日	0件
ワールドサプライ		2025年3月31日		2024年3月31日	0件

※自動車事故報告規則に基づき届出した死亡事故(第1当)

交通安全に関する体制

3社による関連委員会

対象会社	委員会等名称	責任者	開催頻度
佐川急便	安全会議	管理担当取締役	月1回
SGムービング	労務安全会議	部長	月1回
ワールドサプライ	労務・安全推進会議	部長	月1回

交通安全に関する取り組み

自社の取り組み

当社グループでは、新規採用されたドライバーに対し、安全運転に関する研修や指導を実施し、検定に合格した後に現場へ配属する体制を整えています。配属後も定期的な指導を通じて、安全運転の継続を支援しています。これらの研修や検定は、社内資格を有する指導員が担当し、全ドライバーに対して均一な教育が行き渡る仕組みとなっています。各事業会社は、共通の基準を踏まえつつ、それぞれの事業特性に応じた研修やマニュアルを整備し、安全教育体制を構築しています。

さらに、運行管理の高度化と交通安全の強化を目的に、デジタルタコグラフ(デジタコ)をはじめとするIoT機器を活用したクラウド型運行管理システム[Biz-Fleet]を導入しています。デジタコにより、速度・時間・距離に加え、急加減速や速度超過などの運転特性を把握し、個別の安全運転指導に活用しています。また、営業所から離れた外部車庫にいるドライバーとも遠隔で点呼を行える「IT点呼」を一部拠点で導入し、業務効率化と法令遵守の両立を実現しています。これらの取り組みを通じて、事故の未然防止と安全な運行体制の構築を推進しています。

社会への働きかけ

佐川急便では地域の子どもや高齢者を対象とした交通安全教室を2003年から定期的に開催しています。また、法人向けには「安全運転教育サービス」を展開し、自社で培った運転技術やノウハウを他の事業者にも提供しています。このサービスでは、ドライバーへの講習だけでなく、運転指導者への指導方法の研修も行っており、事業者による社内の教育体制構築をサポートしています。

交通安全教室

	実施数(累積)	参加者数(累積)
交通安全教室	1万3,476回	162万8,346人

※2020年より新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点からすべての取り組みを中止していましたが、2024年度より再開

さらに、当社グループの車両整備を担うSGモータースでは、法令点検に加え、全国統一の独自基準に基づく整備・点検を実施しています。特に、事業特性上、消耗が激しくなりやすい部位に着目した点検や部品の早期交換を行うことで、故障の未然防止に努める「予防整備」の体制を整えています。メーカーを問わず、安定した品質の整備を全国で提供しています。

»  「交通安全」はこちら



成長を支える経営基盤

ステークホルダーエンゲージメント

基本的な考え方

当社グループは、経営の考え方のベースとして「ステークホルダー経営」を掲げており、第1に「顧客」に対してサービスレベルの持続的な向上、第2に「従業員」とその家族の生活基盤の安定と向上、第3に「地域社会」に対して安全、環境、さらにさまざまな事業活動、社会活動を通じた貢献、第4に「株主」に対して

// ステークホルダーエンゲージメントの取り組み

お客さま

お客さまの声を活かす仕組み

当社グループでは約20,000人のセールスドライバーが、日々集配を行う中でお客さまとコミュニケーションをとり、ニーズや課題をお伺いしています。お伺いした情報は社内で共有され、最適なお提案や新たなサービスの開発に活用されています。また、カスタマーサービスなどお客さまのご要望にいち早く対応するための体制を構築しており、Webサイトや電話を通じて、お客さまからのご意見・ご要望を収集・分析し、お客さまの満足度を向上させるために活用しています。

»  「品質に関する方針・体制・取り組み」はこちら



従業員

経営層と現場従業員の対話

佐川急便をはじめとする事業会社において、経営層が従業員と直接意見交換を行うオフィシャルコミュニケーションを実施しています。本対話を通じ、今後の会社の経営戦略を従業員に周知するとともに、従業員の不安や疑問などについて意見交換を行うことで、相互理解を深めています。

内部通報制度や相談窓口の設置

各種ハラスメントをはじめとする幅広い相談には「何でも相談室」、法令違反などは「コンプライアンス・ホットライン」、LGBTに関する相談には「LGBT相談窓口」を設置し、従業員が声をあげやすいよう、匿名性の確保や外部専門家等による対応等の環境を整えています。日頃より情報収集を行うことで、事前の問題発生防止や発生した場合の被害を最小限に抑える体制を整備しています。

»  「労働慣行に関する取り組み」はこちら



»  「人権に関する方針・体制・取り組み」はこちら



取引先

パートナー企業との良好な関係

当社グループにとって、パートナー企業は事業に不可欠な存在です。パートナー企業と中長期的に良好な関係を構築するため、当社グループでは、定期的に情報交換やディスカッションの機会を設けています。例えば、インフレ等による厳しい経営環境への対応を協議する場として年2回の「適正取引促進会」を設置し、委託単価や業務量等を含むパートナー企業の課題について共に解決に向けた取り組みを推進しています。また、希望するパートナー企業を対象に、「エコアクション21」の認証取得のためのサポートプログラム[※]を提供し、連携して気候変動対策にも取り組んでいます。

※ 関係企業グリーン化プログラム：エコアクション21を通じてバリューチェーンでの環境への取り組みを推進したい大手企業、会員、組合員企業の環境対応力強化を図りたい企業団体が主催するプログラム（関係企業グリーン化プログラム参加企業数）15社

項目	内容	頻度
全国SG路線協力会社会議	幹線輸送協力会社の経営者・管理者と安全に関する指標の確認や注意喚起等を行う	月1回(Web会議)
SG路線協力会全国総会	全国の幹線輸送協力会社で組織するSG路線協力会において、各社の経営者・管理者が集まる全国会議	年1回



「ビジネスパートナー（調達先）の管理・啓発に関する方針・体制・取り組み」はこちら



成長を支える経営基盤

ステークホルダーエンゲージメント

株主

株主・投資家との建設的な対話の取り組み

当社グループは、株主をはじめとする多様なステークホルダーの皆さまとの信頼関係を維持・発展させるため、業績などの財務情報や経営戦略などの非財務情報について、公平かつ適時・適切に情報開示を行い、透明性の高い経営の実現を目指しています。また、株主・投資家の皆さまとの相互理解を深めるための対話を積極的に実施し、いただいたご意見・評価を当社の中長期的な企業価値向上に向けた取り組みなどの参考にしていきます。決算説明会では、中間・期末決算においては経営層が、第1四半期・第3四半期決算においてはIR責任者がスピーカーとなり、業績の概況や経営方針等について説明しています。また、国内外機関投資家向けにはスモールミーティングや個別面談の実施、IRカンファレンスへの参加を行うなど、多様な株主・投資家との対話機会の創出に努めています。

2025年3月期は、Web会議を活用した投資家面談や、会場・ライブ配信ハイブリッド型での決算説明会を継続するとともに、国内、海外での投資家訪問や、対面形式でのイベント開催を実施するなど、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。

2025年3月期の主なIR活動

活動	回数
機関投資家・アナリスト向け決算説明会	4回
証券会社主催のカンファレンス参加	6回
海外ロードショー	2回
機関投資家・アナリスト面談	279回
各種スモールミーティング	7回

»  「IR情報」はこちら

地域社会

地域貢献に関する取り組み

当社グループでは、災害時に物流を止めないためのBCM（事業継続マネジメント）に取り組むとともに、地方自治体や団体・企業と各種協定を締結し、災害対策から産業・観光の振興、文化・教育支援まで、幅広い領域で地域社会との連携を深めています。また、未来を築く若い世代とのコミュニケーションとして次世代教育にも取り組んでいます。

持続可能なまちづくりへの貢献「SAGAWAタウンサポート」

地域防災と災害時の支援

佐川急便は、自治体などと災害協定や地域包括連携協定を締結し、地域のニーズに対応した地域防災と災害時の支援に積極的に取り組んでいます。協定を締結し、日頃から地域と顔の見える関係づくりを進めることで、有事の際に実効性の高い連携がとれるよう努めています。

次世代教育

高尾100年の森プロジェクト

佐川急便が東京都に保有している「高尾100年の森」では、里山での体験を通して「自然と人とのつながり」を学ぶことを目的に、次世代を担う子どもたちを対象にした自然体験学習を継続的に開催しています。また市民、大学などの教育機関や専門家、NPOなど多くの人と協働し、「人と自然が共生する里山」の再生を「100年」という言葉に象徴される長期ビジョンのもと、ゆったりとしたタイムスケールで進めています。



全国高等学校駅伝競走大会

当社は、次世代を担う若き高校生ランナーの支援を目的に、大会協賛をしています。

クリーンアップ活動

佐川急便 環境行動の推進

佐川急便では、全国営業所の一人一人が環境に対する高い意識を持ち、主体的に環境活動に取り組むことが重要であるとの考えから、事業所周辺の清掃など従業員参加型の環境活動を実施しています。従業員はもとより、地域の企業、自治体、町内会、学校など社外のステークホルダーと協働して実施するなど、当社以外の社会的活動との連携やその参加も促進しています。

»  「地域社会に関する方針・体制・取り組み」はこちら