

ENVIRONMENT

[環境]

事業活動を通じて
環境コミュニケーションを推進し、
環境負荷の低減に努めます。



基本的な
考え方

スクロールグループは、企業活動において起こりうる環境負荷に対して、以下の環境活動方針に沿った目標を設定し、事業を通じてバリューチェーン全体の環境負荷低減に貢献していきます。

環境活動方針

1

環境負荷の少ない安心、安全な商品・サービスの提供を推進します。

2

廃棄物と温室効果ガスの排出削減を推進します。

3

環境配慮型資源の利用および資源のリサイクルを推進します。

4

社員の教育や取引先への理解促進など、環境コミュニケーションを推進します。

5

目標に対して定期的な結果の検証と公表を行い、環境パフォーマンスの継続的改善を推進します。

TCFD 提言に基づく情報開示

当社グループは、「環境負荷の低減」をマテリアリティ(重要課題)の一つと捉えており、気候変動がもたらす財務的な影響について、TCFD提言に沿ってシナリオ分析を行っております。今後、開示内容の充実を図っていくとともに、脱炭素社会に向けた取組みを推進してまいります。

ガバナンス

気候変動を経営に影響を及ぼす重要な課題の一つとして認識し、取締役会において、マテリアリティの特定および解決に向けた施策の方向性を決定しております。このマテリアリティに対する取組みを事業部門と連携するため、代表取締役社長を委員長、各事業セグメントの責任者(PRS)を委員としたサステナビリティ委員会を設置し、年に2回程度、目標設定や計画に対する進捗状況のモニタリング、実施内容の評価を行います。

また、当委員会の内容は、取締役会に報告されることで、取締役会の監督が適切に図られるような体制としております。

リスクマネジメント

事業部門をリスクオーナーとして、リスクの識別と評価を行っています。また、内部統制委員会のテーマ事務局として「リスクマネジメント全般活動」事務局(RM事務局)を設置しており、RM事務局が事業部門のリスク対応を支援しています。これらの活動は、内部監査部門において監査され、監査等委員会および取締役会に報告されています。

事業活動に関する一般的なリスクおよび当社グループ特有のリスクなどを把握し、継続的にモニタリングできる体制を構築しています。

また、気候変動問題に関するリスクに関しては、サステナビリティ委員会が識別と評価を行いながらRM事務局と連携し、全社的なリスクマネジメントに統合して管理を行います。

戦略

当社グループの主要なビジネスであるソリューション・通販・eコマース事業を対象として、気候変動に関連する移行・物理的リスクおよび機会を適切に把握し、シナリオ分析を実施しました。それぞれの気候変動リスク・機会が事業へ及ぼす

インパクトを考察するにあたり、原材料調達～輸送・保管～商品利用までのリスク・機会項目を考察し、国際機関が公表する2℃シナリオと4℃シナリオを用い、2030年時点における当社グループへの影響を考察しました。

リスクと機会

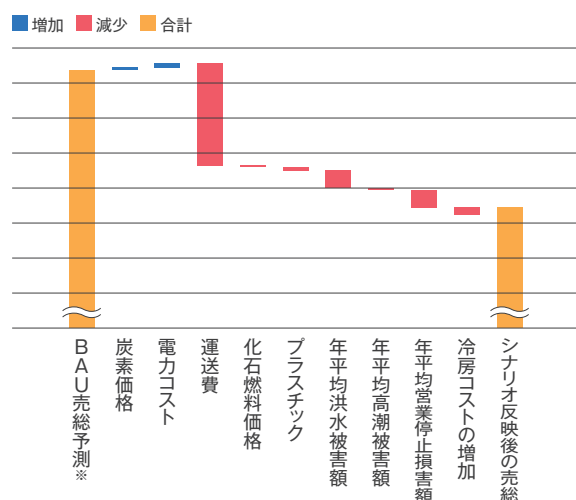
リスク項目				事業インパクト	
	中分類	小分類	時間軸	考察:リスク	考察:機会
移行	政策・規制	炭素価格(炭素税)	中期～長期	物流施設・事業所等の電気・燃料使用等に関わるコストが増加	—
		プラスチック規制	中期～長期	プラスチック製梱包材への規制が導入され、対応コストが発生	非プラスチックやバイオマス由来の梱包材を使用することにより、環境に配慮した物流への需要が増加
	製品・サービス	重要商品の需要変化	中期～長期	消費者のサステナビリティ意識の高まりから、衣料品・服飾雑貨の使用期間が長くなり、販売数量の減少や競合他社との競争が激化	消費者のサステナビリティ意識の高まりから、環境に配慮した製品の重要度が高まり、販売数量が増加
		顧客行動変化	中期～長期	環境負荷を考慮していない、またはその明記のない商品の需要減少	環境負荷の低い商品の需要が増加
	市場	エネルギーコストの変化	短期～長期	化石燃料の価格高騰に伴い、配送会社へ支払う運送費の上昇	—
	評判	顧客の評判変化	中期～長期	環境への取組みに消極的という評価をされた場合にはブランドイメージが毀損され、売上が減少	環境への取組みに積極的という評価をされた場合には、ブランドイメージが向上し、売上が増加
物理	急性	異常気象の激甚化(台風、豪雨、土砂、高潮等)	中期～長期	・サプライチェーンが寸断され、商品出荷に遅れが出ることに伴う減収 ・原料の値上がりによる原料・輸送・カタログ用紙のコスト増加	異常気象の激甚化により外出頻度が減少し、通販の利用者数が増加 【ソリューション事業】 物流拠点の多拠点化により大規模災害や不測の事態への対応ができ、リスクの軽減およびコストの抑制 【eコマース事業】 激甚的な異常気象への不安から防災用品の需要が拡大
	慢性	平均気温の上昇	中期～長期	・猛暑や暖冬の影響で季節性商品の需要が変化 ・温度や湿度の変化により、商品保存環境の整備コスト増加	—



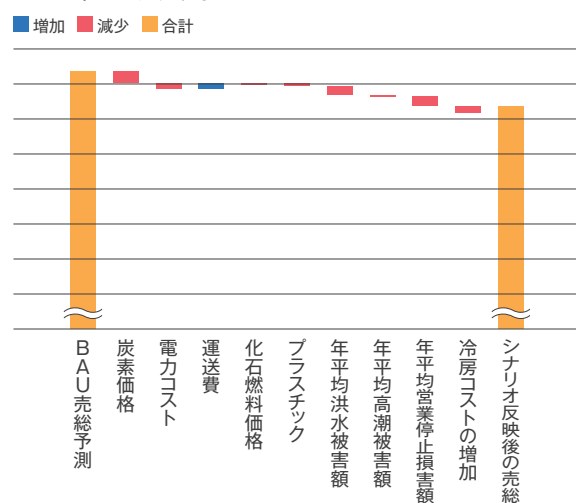
事業インパクト

4℃シナリオの場合は、台風・洪水等の激甚災害による物理的被害に加え、石油需要の高まりによる運送費の影響度が比較的高くなる試算が得られました。その一方で、2℃シナリオの場合は、炭素価格の影響が比較的大きい試算となりました。両シナリオともに試算が可能なりリスク・機会に関しては、影響度はどちらも限定的ですが、試算結果を考慮しながら、リスク・機会を継続的にモニタリングしてまいります。

2030年 4℃シナリオ



2030年 2℃シナリオ



※BAU売総予測 (business as usual) : 過去の業績から統計学を用いた2030年における売上総利益。

事業への影響と今後の取組み

気候変動の影響が大きいと考えられる当社グループの主要3事業に関するシナリオ分析を実施した結果、4℃シナリオにおける石油需要の高まりによる運送費の影響は大きいものの、その他の定量的に分析をした項目に関しては、現状重大な影響は発見されませんでした。

今後は、当社事業全体への気候変動の影響確認を目的に、移行面および物理面双方から分析を行い、影響が大きい分野のさらなる特定および整理等を進め、当社全体の中から対応が必要な分野について、優先度を踏まえながら、今後の具体的対応方針を検討していく予定です。

指標と目標

スコープ1、2※におけるCO₂排出

スコープ2におけるCO₂排出量を以下のように設定しています。

2030年までにスコープ2におけるCO₂排出量

50%以上削減 (2020年度対比)

2023年度は、スクロールロジスティクスセンター浜松西 (以下SLC浜松西) の屋上に設置した太陽光パネルによる発電を開始いたしました。本取組みにより、SLC浜松西にて使用する電力の一部をクリーンエネルギーに切り替え、CO₂排出量の削減に寄与してまいります。今後は、他の物流センターにおける設置も検討するとともに、浜松本社における継続的なCO₂フリー電気「静岡Greenでんき」の使用により、スコープ2におけるCO₂排出量の削減に努めてまいります。

スコープ3※におけるCO₂排出

2023年度のスコープ3におけるCO₂排出量は172,418トンとなり、2022年度対比で4.8%削減いたしました。今後、サプライチェーンにおける排出量 (スコープ3) の目標設定についても検討を進めてまいります。2022、2023年度のスコープ1、2、3のデータは右上の図をご参照ください。

※スコープ1: 事業者自らによる温室効果ガスの直接排出。
スコープ2: 他社から供給された電気・熱・蒸気の使用に伴う間接排出。
スコープ3: スコープ1、2以外の間接排出。

2022年度・2023年度CO₂排出量

スコープ/カテゴリ			2022年度		2023年度	
			CO ₂ 排出量[CO ₂ e-t]	割合[%]	CO ₂ 排出量[CO ₂ e-t]	割合[%]
Scope1			88	0.0%	83	0.0%
Scope2			2,867	1.6%	2,782	1.6%
Scope3			181,053	98.4%	172,418	98.4%
上流	カテゴリ1	購入した製品・サービス	145,502	80.4%	136,241	79.0%
	カテゴリ2	資本財	965	0.5%	1,725	1.0%
	カテゴリ3	スコープ1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	510	0.3%	377	0.2%
	カテゴリ4	輸送、配送 (上流)	25,880	14.3%	26,525	15.4%
	カテゴリ5	事業から出る廃棄物	258	0.1%	187	0.1%
	カテゴリ6	出張	128	0.1%	131	0.1%
	カテゴリ7	雇用者の通勤	850	0.5%	842	0.5%
	カテゴリ8	リース資産 (上流)	算定対象外	-	算定対象外	-
下流	カテゴリ9	輸送、配送 (下流)	66	0.0%	60	0.0%
	カテゴリ10	販売した製品の加工	算定対象外	-	算定対象外	-
	カテゴリ11	販売した製品の使用	算定対象外	-	算定対象外	-
	カテゴリ12	販売した製品の廃棄	6,894	3.8%	6,330	3.7%
	カテゴリ13	リース資産 (下流)	算定対象外	-	算定対象外	-
	カテゴリ14	フランチャイズ	算定対象外	-	算定対象外	-
	カテゴリ15	投資	算定対象外	-	算定対象外	-
合計			184,008	100%	175,283	100%

算定範囲: 下記事業会社の本社および各拠点
株式会社スクロール、株式会社スクロール360、株式会社キャッチボール、株式会社もしも、株式会社AXES、株式会社ナチュラム、株式会社ミヨシ

スクロールの取組み

スクロールロジスティクスセンター浜松西に太陽光パネルを設置

SLC浜松西の屋上に太陽光パネルを設置し、発電を開始しました。発電量は、約252,000kWh/年を想定しており、年間約95.5トンのCO₂排出量を削減できる見込みです。これは、2020年度に当社が排出したCO₂の約3.1%に相当します。今後、他の物流センターにおける太陽光パネルの設置、発電を進める予定です。



SLC浜松西の屋上に設置した太陽光パネル

環境に配慮した商品包装資材への切り替えを実施

通販事業では、商品の包装袋について、プラスチック使用量を50%未満に抑えた新素材である『STONE-SHEET®』を使用した袋への切り替えを実施しています。この『STONE-SHEET®』素材の包装袋をはじめ、紙袋やバイオマス含有袋といった環境配慮素材の使用拡大により、包装資材の脱プラスチック化に取り組んでいます。



脱プラスチック商品包装袋

環境に配慮した緩衝資材のラインアップを拡充

スクロール360では、物流代行業務で使用する緩衝資材において、リサイクル素材やバイオマス含有素材、紙素材といった環境に配慮した資材の取扱いを拡充しています。物流クライアントからの要望をもとに、さまざまな資材提案を行うことで、クライアントとともに環境問題への取組みを強化しています。



物流代行業務で使用する緩衝資材

SOCIAL

[社会〈人材・人権〉]

多様な人材の活躍を支援し、
個人の資質や個性に応じた
キャリアの形成を促進します。基本的な
考え方

スクロールグループは、個人として主体的・自律的なキャリア形成を求め、成果だけではなくグループの組織力向上に貢献する人材を育成、支援します。社員が望む多彩なキャリアの形成に
応えるよう努めながら、多様性を認め合い、個々人の能力を最大限発揮することのできる
環境づくりを目指すことが、グループの持続的な成長につながっていくものと考えます。

人的資本強化への取組み

課題となるテーマ	主な取組み項目	2023年度の取組み実績
人材育成	「学びの場」の提供	・全グループ従業員を対象としたスクロールグループ研修の受講者数:延べ468名(全7回実施) ▶P.36
	主体的・自律的なキャリア形成の支援	・従業員の経験、能力、スキルなどの情報を一元管理し、組織や人材のパフォーマンスを最大限引き出す環境を整えるため、タレントマネジメントシステムを導入
	DX人材の強化	・デジタル推進室の設置 ・DXについての社内研修の実施
マネジメント力の強化	管理職向け研修	・管理職向け研修受講者数:延べ53名(全5回実施)
	リーダー(次世代管理職)登用の推進	・新規リーダー登用数:11名
タスク・ダイバーシティ経営の推進	女性管理職の育成	・次々世代女性管理職研修受講者数:延べ40名(全3回実施)うち15名が管理職に登用
	男性育児休暇取得の推進	・男性育児休暇取得率:60%(グループ全体で対象者5名中3名取得) ・育児取得率向上に向けた職場環境の整備と啓蒙活動の実施
	D(ダイバーシティ)制度の運用 D制度:妊娠・育児・介護・シニアなどライフステージの変化により働き方が制限される場合に、時短勤務やテレワークなどの柔軟な働き方を選択できる制度	・時短勤務、在宅勤務、ハイブリッドワークといったライフステージ変化に対応したフレキシブルな働き方を提供 ・D(ダイバーシティ)制度利用者数:43名
従業員エンゲージメントの向上	タウンホールミーティングの実施	・役員と社員が自由に対話することができるタウンホールミーティングを開催し、経営陣と社員の双方による対話を促進 ・2023年度は計7回実施
	従業員満足度調査の実施	・社員のコンディションの変化を早期に把握するため、定期的にエンゲージメント・サーベイツールを用いた意識調査を実施
	魅力的なオフィス環境づくり	・浜松本社におけるオフィス環境改善の実施 ・打合せ場所やコワーキングブースを兼備したカフェスペースの設置
	チャレンジできる風土の醸成	・グループ従業員全員が参加できるコスト削減コンテスト「SSC(Slim Spending Contest)」の実施 ▶P.36
採用の強化	グループ採用への切り替えによる新卒採用の強化	・幅広い視野や能力を身につけることを目的として、入社後6年間でグループ内横断のジョブローテーションを実施 ・2024年4月入社の単体新卒採用者数:10名(グループ採用導入後の初年度新卒採用者)
	キャリア採用の強化 (即戦力人材の拡充、社内人材の多様化)	・スクロール単体キャリア採用者数:22名(2023年度採用者全体に占めるキャリア採用比率73%)

●スクロールグループ研修の実施

自律的なキャリア形成を支援するため、当社グループでは部門研修や各階層別の育成研修を実施しております。2023年度からは、教育制度の新たな取組みとして、従業員の交流やナレッジの共有、サステナビリティの理解促進を目的とした「スクロールグループ研修」を開始しました。本研修は、全グループ従業員を対象に、日々の業務と親和性の高いさまざまなテーマについて、社内外の講師をお招きし、講座やワークショップ、体験研修を行います。2023年度は、全7回開催し、延べ468名が参加しました。



これまで取り上げたテーマ

第1回	SDGsのはじめかた ー「子どもの貧困」から社会課題を知るー
第2回	ソリューション事業の強み
第3回	物流サービス研修
第4回	塚本こなみ園長と「earth」しませんか
第5回	採用難のなか、他社に勝ちぬくためには
第6回	多様性を生かし、 組織の成長につなげるDE&I
第7回	スクロールグループのDXとは

●コスト削減コンテスト「Slim Spending Contest(SSC)」の開催

スクロールグループは、従来のやり方やルールを常に疑い、変化を恐れず、変化することを常態化する組織を目指しております。全社員が当事者意識やリーダーシップを持ち、チームに最大限貢献していく風土を浸透するために、社内表彰制度 Scroll Award 2023の一環として、コスト削減コンテスト「Slim Spending Contest(SSC)」を実施しました。

「探せ100万円 見つけろ10万円」をテーマに、業務の効率化やムダの削減、コミュニケーションが円滑になるアイデアなど、コスト削減につながる取組みを募集し、計244件の応募がありました。そのうち69件がプロジェクト化され、審査員の議論と検討の結果、特別賞が2企画、銀賞、金賞がそれぞれ1企画選出されました。



《TOPICS》

サプライチェーンにおける人権の尊重

スクロールは、2021年度に「生産提携先に向けた行動規範」を制定し、提携先に対して人権の尊重、ハラスメント排除、あらゆる差別の排除、児童労働や強制労働の禁止、良好な労使関係の維持などを明文化し、遵守を誓約いただける工場でのみ生産をしています。

監査手法として、当社従業員の訪問による行動規範監査の実施、または第三者認証監査による世界最大の労働・環境認定プログラムであるWRAP[®]等の行動規範基準に基づく監査を行い、サプライチェーンにおける継続的な人権尊重の取組みを推進します。



※WRAP:合法的・人道的・倫理的な製造を世界中で推進・認定するためのプログラム。



社会貢献活動を通じて、 持続可能な社会の実現に貢献します。

基本的な 考え方

スクロールグループは、社員参加型の活動を通じて、持続可能な地域社会づくりに貢献します。また地域社会の発展に資する社会貢献活動を通じて、地域の人々に愛され、信頼される企業を目指してまいります。

● はままつフラワーパークとの取組み

当社は、創業の地である静岡県浜松市への地域社会貢献のため「はままつフラワーパーク」の運営事業を行う「公益財団法人浜松市花みどり振興財団」と、相互協力および連携に関する協定のもと、社員参加型のボランティア活動や、企画商品の販売など、さまざまな取組みを行っております。

サステナブルガーデンへの協賛／ボランティア活動の継続

はままつフラワーパークに新設された花壇「はなのほら」は、サステナブルガーデンとして、多種多様な宿根草（冬は枯れ春先には芽吹く、植替えを行わない草花）を中心に造作され、芽吹いてから枯れるまでの植物本来の姿でつくる景観が特徴です。この植物の多様性と自然そのものの姿を重ねて持続可能性を表現した「はなのほら」の趣旨が、当社の掲げるダイバーシティとサステナビリティの考え方に合致することから、本企画に賛同し協賛を実施いたしました。花壇の入り口には、当社のロゴが入った看板を設置していただきました。

また、社員参加型のボランティアとして、園内にて雑草とりや枯れた花摘み、役目を終えた花の抜き取り作業などを定期的に行っております。これまでに4期実施し、延べ206名の従業員が参加しました。この活動を通じて、地域の方や社員同士のコミュニケーションを促進し、地域社会への貢献とともに、社員の心のケアを推進します。



コラボレーション企画の実施

コラボレーション企画として、生協組合員様に向けたカタログに、はままつフラワーパーク内の花をモチーフとした商品の企画やパークを紹介するコラムを掲載しました。また、園長である塚本こなみさんに、実際の商品を着用していただき、園内にてカタログの撮影を実施しました。



クリスマスパーティーの開催

創業以来、支えていただいた地域社会への感謝の気持ちを込めて、2009年以降毎年*地域の子どもたちを招き、クリスマスパーティーを開催しています。14回目の開催となった2023年度は、「クリスマス音楽会〜キッズスパイになってミッションに挑戦!〜」をテーマとし、サンタスクロールと写真

が撮れるブースやものづくりを楽しめるブースなどを展開しました。また、当社と同じ浜松市内に本社を置く株式会社鈴木楽器製作所の社員様にご協力いただき、楽器を体験するブース展示やトーンチャイムの生演奏で会場を盛り上げていただきました。※2020年度はコロナウイルス感染拡大の影響により中止



お客様、社員とともに行う寄付活動

2020年度より、お客様とともに社会貢献活動の一つとして、カタログに掲載している商品の売上の一部を活用し、社会貢献活動団体への寄付を実施してまいりました。2023年度からは、これらの募金活動を「つづくみらい募金」として寄付活動を拡充しております。

また、当社グループの従業員が働きながら参加できる社会

貢献活動として、1999年より有志による従業員募金の活動を実施しています。希望する金額（1口100円）を毎月寄付できる取組で、2023年度からは名称を「スクチャリ」と改め、活動を継続しております。

「つづくみらい募金」「スクチャリ」による寄付の詳細につきましては、当社コーポレートサイトをご覧ください。

寄付先団体	寄付金額(2023年度実績)	
	つづくみらい募金	スクチャリ
認定NPO法人 Learning for All	60万円	30万円
公益財団法人 日本自然保護協会	70万円	30万円
認定NPO法人 J.POSH	70万円	30万円
公益信託スクロール女性ボランティア基金	—	30万円
総額	200万円	120万円



女性ボランティア基金助成先への寄付金贈呈式の様子

コーポレートサイト サステナビリティ・社会 <https://www.scroll.jp/sustainability/social/>

一般財団法人大阪府男女共同参画推進財団への衣料品寄贈

当社は、2019年度より大阪いずみ市民生活協同組合と連携し、経済的・社会的な男女格差の是正、女性のエンパワメントのための専門的で総合的な支援機能を運営目的としている一般財団法人大阪府男女共同参画推進財団への衣料品等の寄贈を通じて、大阪府の「コロナ禍において困難・課題を抱える女性に対する支援事業」に協力しています。

2023年度は、就職活動用のスーツや日常着など合計132点の衣料品等を寄贈いたしました。



ドーン財団焼野代表理事から感謝状が授与された様子

GOVERNANCE

[ガバナンス]

持続的な成長と中長期的な
企業価値の向上を目指します。基本的な
考え方

当社は、経営の効率性、透明性を高め、安全かつ健全なる事業活動を通じ、企業価値を最大化することを、コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方としております。この考え方のもと、常に最良のコーポレート・ガバナンスを追求し、社是および経営理念に沿って、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでおります。

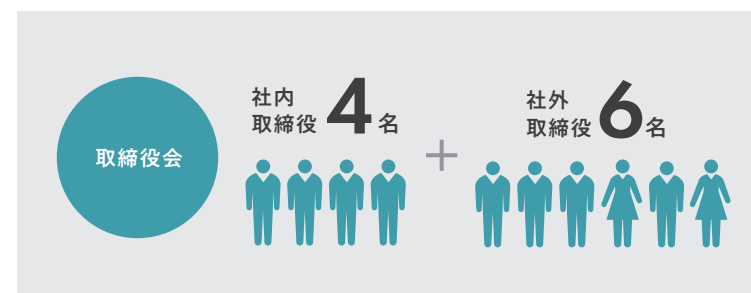
● コーポレート・ガバナンスシステムについて

取締役会の監督機能の強化について

当社は、業務執行に対する取締役会のさらなる監督機能の強化を図るため、2022年5月31日開催の定時株主総会の取締役選任決議を経て、取締役会の過半数を独立社外取締役とした機関構成となりました。またその際、女性の独立社外取締役を1名選任し、2024年度にさらに追加して1名選任したことで、女性役員比率は10名中2名となりました。女性の活躍促進を含む多様性の確保を図ることで、引き続きタスク・ダイバーシティ経営を推進してまいります。

取締役会

取締役会は社内取締役4名、監査等委員である独立社外取締役6名で構成され、取締役会での業務執行の監督強化を図っております。取締役会は原則として毎月1回開催し、月次の業績報告に加え、法令・定款等に定められた事項の審議を行い、取締役相互に質疑、提案ならびに意見を交換することにより、取締役の業務執行状況を監視し、監督します。



指名報酬委員会

コーポレート・ガバナンスの充実を図り、取締役会の構成や取締役等の指名制度および報酬制度の公正な運営、その透明性を高めることを目的に、取締役会の諮問機関として設置しています。社外取締役を委員長とし、過半数は独立社外取締役と定めており、委員の選出は、取締役会によるものとしています。



社外取締役の独立性基準

当社が指定する社外取締役の独立性は、東京証券取引所の定める独立性基準に準拠し、以下のいずれにも該当しない場合に、これを有するものと判断します。

- 現在又は過去において、当社および当社の関係会社(当社グループ)の業務執行者であった者
- 当社の主要な取引先の過去3事業年度における業務執行者であった者
- 当社の主要株主※1又は主要株主の業務執行者
- 当社又は当社の子会社の会計監査人又はその社員等として当社グループの監査業務を担当している者
- 当社から役員報酬以外に、多額の金銭、その他財産上の利益※2を得ている弁護士、公認会計士、コンサルタント等
- 当社から多額の寄付もしくは助成※3を受けている法人・団体等の理事、その他の取締役・監査役又は業務執行者
- 近親者(配偶者および二親等以内の親族)が上記1. から6. までのいずれかに該当する者
- 前各号の定めに関わらず、一般株主と利益相反が生じうる特段の事由が存在すると認められる者

※1 当社の議決権所有割合が10%を超える者をいう。 ※2 過去3事業年度の平均額として、年間1,000万円を超える額を受領している場合を指す。
※3 過去3事業年度の平均額として、年間1,000万円以上又は当該法人・団体等の総費用の30%を超える場合を指す。

取締役会の実効性評価

当社では、取締役会の機能向上を目的として、取締役会の実効性に関する分析および評価を行い、取締役会の機能強化に向けた改善を図っております。2023年度においても、第三者機関と連携のうえ、「取締役会の運営全体」「取締役会の運営の工夫、審議の充実」「取締役会の議事」「取締役会の構成」「取締役会を支える体制」「取締役会の役割・責務」等に関する、各取締役へのアンケートによる自己評価等を行い、結果の評価・分析を行いました。その結果、当社取締役会の実効性は確保できていると判断いたしました。今後も取締役会の実効性に関する評価およびその結果を踏まえた改善を継続的に行い、取締役会のさらなる機能向上および実効性の確保に努めてまいります。

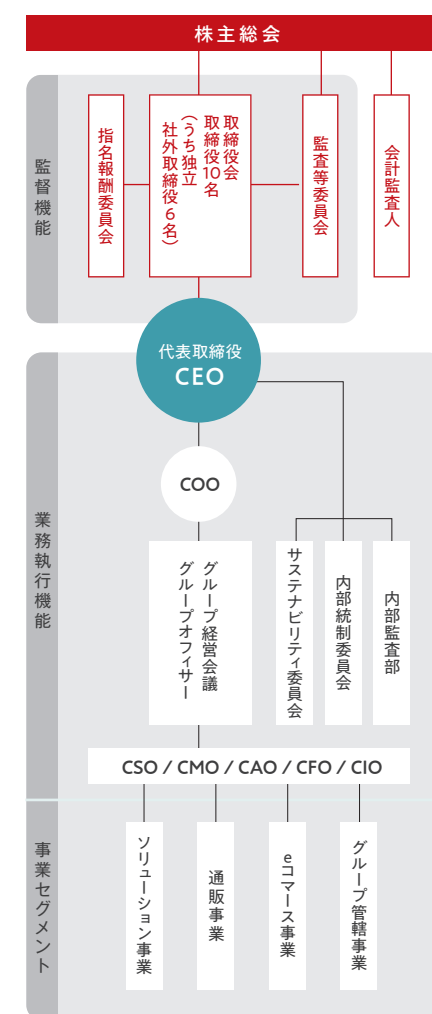
監査等委員会

社外取締役全員6名で構成されており、内部監査部等と連携し、取締役会の意思決定過程および取締役の業務執行状況について監査します。

監督と業務執行の分離

取締役会の監督機能強化を図るとともに、経営の迅速な意思決定および業務執行の分離による権限・責任の明確化、ならびに業務執行の対応力強化を目的に、オフィサー制(グループオフィサー制・セグメントオフィサー制)を導入しております。グループオフィサーから、グループ全体の特定機能における最高責任者である「グループチーフオフィサー(CxO)」を任命し、グループ横断での業務執行機能のさらなる強化を図っております。

[コーポレート・ガバナンス体系図]



コーポレート・ガバナンス報告書、コーポレートガバナンス・ガイドライン

<https://www.scroll.jp/sustainability/governance/>

GOVERNANCE

[ガバナンス]



● 役員の指名および報酬

取締役の選任および解任

取締役会は、国際性やジェンダーなどを含む多様性を確保しつつ、経営陣幹部として、実効性のあるコーポレート・ガバナンスを実現し、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資する人物を、取締役候補者として指名します。取締役の選解任については、経営戦略等を踏まえ、取締役会が備えるべきスキル等を特定したうえで、当社グループの事業および業務に対する知識・経験ならびに当社グループが置かれた経営環境や各経営陣幹部に求められる役割を考慮します。なお、これら取締役の選解任にかかる指名は、取締役会の諮問機関である指名報酬委員会からの答申内容を踏まえて決定します。

各独立社外取締役の知見に基づく助言と経営に対する監督が、取締役会の健全な経営判断に資すると考え、「社外取締役の独立性判断基準」(40頁参照)に基づき、すべての監査等委員である取締役は、独立社外取締役とします。なお、独立社外取締役の1名以上は、他社での経営経験を有する者としします。

代表取締役および最高経営責任者(CEO)の選定および解職にあたっては、客観性・透明性を確保する観点から、取締役会の諮問機関である指名報酬委員会からの答申内容を踏まえて決定します。

報酬の基本方針

当社の取締役の報酬等は、企業価値の持続的な向上のために経営貢献意欲を高めること、また、ステークホルダーとの価値共有を進めることを目的とした報酬体系とし、個々の取締役の報酬等の決定には役割と責務を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とします。業務執行取締役の報酬は、基本報酬および業績達成度合いに応じた業績連動報酬による金銭報酬ならびに譲渡制限付株式報酬による非金銭報酬から構成されます。業務執行取締役を除く取締役の報酬は、その職務に鑑み、基本報酬のみを支払うこととします。なお、監査等委員である各取締役の報酬については、会社法の定めに基づき、監査等委員である取締役の協議によって決定します。

● リスクマネジメント

当社グループでは、事業部門をリスクオーナーとしてリスクの識別と評価を行っております。また、内部統制委員会のテーマ事務局としてRM事務局を設置しており、RM事務局が事業部門のリスク対応を支援しております。これらの活動は、内部監査部門において監査され、監査等委員会及び取締役会に報告されております。事業活動に関する一般的なリスクおよび当社グループ特有のリスクなどを把握し、継続的にモニタリングできる体制を構築しております。

リスクの評価方法

i) リスク管理表・リスクマップの作成

当社グループにおける汎用的なリスクおよび各事業の固有リスクを表1のリスク区分の項目から抽出し、一覧化した「リスク管理表」を事業部門ごとに作成します。さらに抽出したリスクの「発生可能性」「影響度」を評価し、各事業部門のリスクマップを作成しております。なお、リスク管理表とリスクマップは、毎年、責任者が見直すことで各事業部門のリスク対応を促しております。

ii) セグメントリスク・グループリスクのまとめ

RM事務局は、各事業部門のリスク評価に基づきヒアリングを行い、セグメント別およびグループ全体のリスク評価を実施し、内部統制委員会に報告をしております。

[表1 リスク区分]

		リスク区分
外部環境リスク		●顧客・マーケット ●気候変動 ●災害・事故 ●競合
内部環境リスク		●ガバナンス ●コミュニケーション ●人材 ●企業文化
事業プロセス リスク	事業部門 関連	●SCM・商品調達 ●アウトソーシング ●物流・運輸 ●財(商品・サービス) ●法規制
	管理部門 関連	●労務・就労 ●コンプライアンス ●環境対応 ●財務・会計・投資 ●情報システム ●広報・IR

[WEB](https://www.scroll.jp/ir/irlibrary/securities/) 有価証券報告書
<https://www.scroll.jp/ir/irlibrary/securities/>

役員一覧

[2024年5月31日現在]



代表取締役社長
グループオフィサー
CEO兼COO
鶴見 知久



取締役副社長
グループオフィサー
CSO
佐藤 浩明



取締役
グループオフィサー
CMO
山崎 正之



取締役
グループオフィサー
CAO
杉本 泰宣



社外取締役
(監査等委員長)
村瀬 司



社外取締役
(監査等委員)
宮部 貴之



社外取締役
(監査等委員)
宮城 政憲



社外取締役
(監査等委員)
一杉 逸朗



社外取締役
(監査等委員)
小野 亜希子



社外取締役
(監査等委員)
馬場 知瀬子

新任

1991年 4月 株式会社東急百貨店入社
2013年 4月 同社渋谷ヒカリエShinQs B1F~2F
パーツ&ビューティ統括マネージャー
2016年 8月 同社本社食品統括部 食品ギフト統括バイヤー
2018年 2月 同社二子玉川ライズ 東急フードショー店長
2020年 4月 同社渋谷ヒカリエShinQs 店長
2023年 6月 富山 Re-Design ラボ
富山大学協力研究員(現任)
2024年 5月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)

[スキルマトリクス] (2024年5月31日現在)

取締役候補者が有する専門的な知見の領域を視覚化するため、当社が用いるスキルマトリクスは以下のとおりです。

氏名	地位	専門性*							
		企業経営	成長戦略 M&A 財務/会計	物流/営業	マーケティング/ SCM	システム/ ICT	E 環境・素材	S CSR・ 人材開発	G リスク管理・ 法務
鶴見 知久	代表取締役社長 グループオフィサー CEO兼COO	◎	○	◎	○		○	◎	○
佐藤 浩明	取締役副社長 グループオフィサー CSO	○	◎	○	◎	◎			
山崎 正之	取締役 グループオフィサー CMO	○	◎	◎	○				○
杉本 泰宣	取締役 グループオフィサー CAO	○		○			◎	◎	◎
村瀬 司	社外取締役（監査等委員長）	○	◎			◎			◎
宮部 貴之	社外取締役（監査等委員）	◎	○		◎			○	◎
宮城 政憲	社外取締役（監査等委員）		◎		○		○	◎	◎
一杉 逸朗	社外取締役（監査等委員）	◎	◎				○	◎	○
小野 亜希子	社外取締役（監査等委員）		◎		○		○	◎	○
馬場 知瀬子	社外取締役（監査等委員）		○		◎		○	◎	○

※表中の◎は特に期待されるスキル、○は保有しているスキルを表しております。