

サステナビリティレポート

2024

トップメッセージ	1
企業行動憲章	2
サステナビリティに対する 基本的な考え方・推進体制	4
環境	6
社会	13
ガバナンス	28
マテリアリティ(重要課題)	35
各種認証	37

トップメッセージ



持続可能な社会へ向けて、 企業理念を実践し、使命を果たしてまいります。

当社は1867年の神戸港開港とともに事業を始め、2017年で150年を迎えました。まだ数港のみが海外に開かれていた時代に、輸出入貨物の監督業務を行う機関（現在の税関の役割を果たす機関）専属の荷物運搬団体として創業した当社は、現在では倉庫保管、陸上輸送、重量貨物運搬、コンテナターミナルの運営なども手掛ける総合物流企業へと成長しました。港湾運送最大手として、日本全国の主要港湾で事業を行っています。

四方を海に囲まれた島国・日本の貿易を支えているのは海上輸送で、その割合は輸出入貨物の99.7%を占めています。このように公益性の高い事業を行う当社には、港湾運送事業という社会インフラを維持する使命があり、当社の事業の安定と発展は、日本の物流インフラの安定と発展に寄与するものと考えています。

当社の企業理念は、「常に時代の風を読み、変化する社会の要請に即応しながら、一步先のテーマに取組み、企業価値の向上と、経営の安定に努め、ひいては豊かな社会の実現に

貢献する」であり、私は、この実践こそが当社と社会の持続可能性、すなわちサステナビリティにつながっていくと考えています。そして、この実践にはさまざまなステークホルダーへの責任を果たし、またステークホルダーの皆さまのご理解・協力が不可欠です。当社は、従業員が安全に安心して、個々の能力を発揮しながら生き生きと働けること、お客さまに満足していただけるサービスを提供すること、ビジネスパートナーとの信頼関係を築くこと、株主に適時・適切な情報開示と安定配当を継続すること、行政機関への義務を果たすこと、地域社会と良好な関係を築くこと、地球環境への負荷を低減すること——これらの基本を大切にしながら、これからも歩んでまいります。

代表取締役社長 深井 義博

企業行動憲章

1. お客様満足の上

創業以来培ったノウハウをフル活用した、独自の物流サービスを提供することで、顧客の満足と信頼を獲得するとともに、社会貢献を推進する。

方針

- 陸・海・空における総合物流コーディネーターとしてのプロの精神を貫徹し、顧客の多様化するニーズに対応した独自のサービスを提供する。

2. 公正かつ透明な事業活動

事業活動については、公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行う。

方針

- 反社会的勢力や特定の団体との癒着・もたれ合いを行わない。
- 業務に係わる法令等を遵守し、適正な事業活動を営む。
- 独占禁止法及び下請代金等遅延防止法等を遵守し、適正な取引を行う。
- 入札にあたっては談合等を行わない。
- 当社グループの機密情報のみならず業務上知り得た顧客情報等については、これを適切に取扱う。
- 取引先との契約に基づく対等な関係で取引を行う。

3. コミュニケーション活動

ステークホルダー（利害関係者）とのコミュニケーションを積極的に行い、適時、適切に情報開示を実行する。

方針

- 株主総会や広報・IR活動を通じて、ステークホルダーとのコミュニケーションを積極的に行う。
- 企業情報の透明性の高い経営を目指し、的確な開示を行う。
- ステークホルダーに対する企業活動の説明責任を負い、その理解を促進する。

4. 明朗な企業風土づくりの推進

人権を尊重し、企業の内外において、性別、信条、身体的条件、社会的身分などによる差別を一切行わず、働きやすい職場環境を確保し、ゆとりと働き甲斐を実現する。

方針

- 多様な人材がそれぞれの能力を最大限に発揮できるよう、労働環境を整備する。
- 労働災害撲滅に向けて、安全衛生体制を充実させる。
- 従業員の個性を尊重し、キャリア形成や能力開発を積極的に支援する。
- 企業の存在は従業員により支えられていることを強く認識し、性別・年齢・役職・出身地等で分け隔てすることなく、お互いを共に働く仲間として尊重する。

5. 環境経営の推進

事業活動の全ての分野で、環境問題への取り組みについては、企業の存在と活動の必須の要件であることを認識し、環境保全に関する法令等の基準を遵守することはもとより、自主的、積極的に行動する。

方針

- 事業活動が地球環境に及ぼす影響を考慮し、環境保全に必要な目標を設定してグループ全体で取り組むとともに、これらを定期的に見直すことで継続的な改善に努める。
- 省エネルギー、省資源、リサイクル、再利用及び廃棄物の削減に積極的に取り組むことで、限りある資源の有効活用を図る。
- 総合物流コーディネーターのプロとして、環境に配慮した物流サービスを提供する。
- 自動車の使用、倉庫やターミナルの運営等の事業活動に伴って生じる環境負荷を可能な限り低減するよう努める。
- 従業員に対する環境教育や広報活動を通じて、従業員の環境に関する知識の習得及び意識の高揚を図る。

6. 地域社会への貢献

良き企業市民として、積極的に社会貢献活動を行い、地域社会との調和・共存を図る。

方針

- 地域に根ざした企業として社会貢献すべく、地域社会の一員として、地域行事等に参加する。
- その地域社会の文化や規範などを尊重し、地域社会の発展に貢献するとともに、その地域に配慮した企業活動を進める。

7. 反社会的勢力に対する対応

市民社会の秩序や安全を保持することに努め、反社会的勢力に対しては、毅然とした態度で対応する。

方針

- 反社会的勢力に対して「三ない原則（恐れない・金を出さない・利用しない）」を掲げ、グループ全体にこれを徹底、浸透させる。
- 反社会的勢力への対応にあたっては組織的に行動すべく、社内体制を整備する。

8. 国際社会との協調

国際的な事業活動においては、国際ルールや現地の法律等を遵守し、現地の文化や習慣等を尊重した経営を行い、国際社会との協調及び相互の信頼を図る。

方針

- 国際ルール及び現地の法律等を十分に理解、遵守のうえ国際的な事業活動を推進する。
- 現地経営に対して、その経営戦略や事業計画が当社グループの経営方針と適合しているかどうか、適宜、監査部門において、チェックを行うことで経営の透明性を高める。
- 現地駐在員等は、現地語のみならず現地文化、習慣に対する理解を深めるよう努める。

9. 本憲章の精神の徹底

グループ各社の経営者は本憲章の実現を自らの役割であることを認識し、率先して関連企業や取引先に周知させる。また、社内外の意見等を常時、把握し適宜見直しを行うことで、憲章の精神の更なる推進と実効ある社内体制の整備を図る。

方針

- 経営者はリーダーシップを最大限に発揮し、経営理念、行動規範の明確化及び当社グループへの徹底を行う。
- 経営者はリスクマネジメントの観点から、不測の事態の発生を防ぐための体制、及び事態発生時の即応体制を未然に整備するとともに、適宜これを見直す。

10. 経営者の責務

本憲章に反するような事態が発生したときには、グループ各社の経営者自らが問題解決にあたる姿勢を内外に明らかにし、原因究明、再発防止に努めるとともに、社会への迅速かつ的確な情報の公開と説明責任を遂行し、権限と責任を明確にしたうえで自らを含めた厳正な処分を行う。

方針

- 万一の事態発生時には、経営者自らの指揮の下、速やかに事実調査、原因究明を行い、企業としての責任ある適切な対応、方針を打ち出し実行する。
- 社会に対しては、可能な限り速やかに、経営者自らが事実関係、対応方針、再発防止策等について明確な説明を行う。

サステナビリティに対する基本的な考え方・推進体制

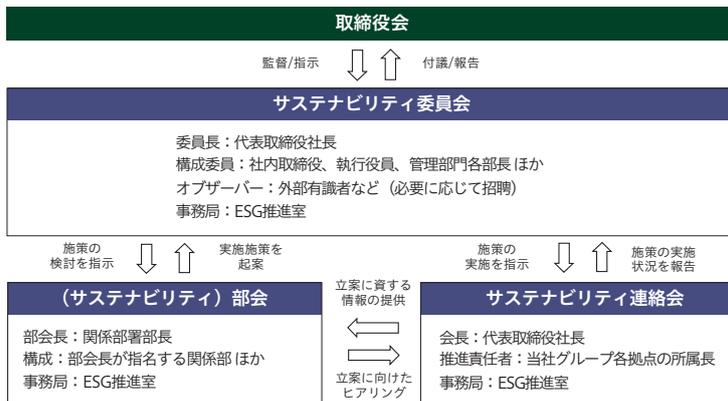
日本は、衣食住を支えるさまざまな物資やエネルギー、工業原料などの多くを海外から輸入しています。また、自動車に代表される工業製品などの輸出も盛んな貿易大国であり、貿易総額は国家予算（一般会計）の約1.7倍にも上ります。輸出入貨物の99.7%は船舶で行われており、それら貨物の港湾運送や倉庫保管は、生活や産業を支える極めて重要なインフラです。

当社は国内6大港の取扱量でトップシェアを得るなど、港湾物流の最大手企業として、社会に必要とされるものを届け続けるために、事業を継続・発展させていくことも使命だと考えています。そのためには、株主、顧客や協力会社、従業員、地域社会といったステークホルダーとのよりよい関係を築くことのみならず、環境への配慮や、法令遵守、安全、ガバナンスのさらなる強化が不可欠です。社会の持続可能性と会社の持続可能性、そのどちらも念頭に置き、これまで以上に社会をより豊かにできる新しい価値の創造を模索していきたいと考えています。

推進体制

当社グループでは、ガバナンス体制の強化を通じて、サステナビリティ経営への取組みを加速させるべく、2023年11月に「サステナビリティ委員会」を設置しました。当委員会は代表取締役社長を委員長とし、サステナビリティに関する方針や施策の検討の他、マテリアリティ関連目標の進捗を管理し、取締役会へ付議または報告します。また、取締役会は当委員会に対し、意見や検討指示を行うことで、サステナビリティに関する執行体制を監督しています。

サステナビリティ推進体制図



サステナビリティへの取組みは、当社の「企業行動憲章」の実践です。

	企業行動憲章	関連する項目
 <p>ENVIRONMENT 環境</p>	<p>⑤ 環境経営の推進</p> <p>事業活動の全ての分野で、環境問題への取組みについては、企業の存在と活動の必須の要件であることを認識し、環境保全に関する法令等の基準を遵守することはもとより、自主的、積極的に行動する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●環境経営 ●環境理念 ●環境方針 ●環境汚染の防止に対する考え方 ●気候変動 ●気候変動に対する考え方 ●レジリエンスの向上 ●当社国内事業に係るエネルギー総量および二酸化炭素(CO₂)排出量 ●フロン類の管理 ●エコドライブの推進 ●低公害車・低燃費車の導入 ●事務所倉庫などでの省エネ活動 ●LED照明への切り替え ●太陽光発電による売電事業 ●資源の有効活用 ●廃棄物の排出削減に対する考え方 ●廃棄物の排出削減と適正処理 ●節水への取り組み ●TCFD提言に基づく情報開示
 <p>SOCIETY 社会</p>	<p>① お客様満足の向上</p> <p>創業以来培ったノウハウをフル活用した、独自の物流サービスを提供することで、顧客の満足と信頼を獲得するとともに、社会貢献を推進する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●最適な物流ソリューションの提供
	<p>③ コミュニケーション活動</p> <p>ステークホルダー（利害関係者）とのコミュニケーションを積極的に行い、適時、適切に情報開示を実行する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●株主・投資家とのコミュニケーション

企業行動憲章

関連する項目



SOCIETY
社会

④ 明朗な企業風土づくりの推進

人権を尊重し、企業の内外において、性別、信条、身体的条件、社会的身分などによる差別を一切行わず、働きやすい職場環境を確保し、ゆとりと働き甲斐を実現する。

- 輸送安全 ● 輸送の安全に関する基本方針 ● 輸送安全管理規定 ● 安全統括管理者・安全管理組織体制 ● 「安全性優良事業者(Gマーク)」の取得 ● 安全運転教育の実施 ● 物流事業者としての使命 ● 3PL事業を通じたCO2削減への貢献 ● 各輸送手段を活用した顧客のBCP(事業継続計画)への貢献 ● 人間尊重 ● 障がい者雇用 ● 女性活躍の推進 ● 育児休暇の取得 ● 人権方針 ● 人権方針 ● 人権デュー・ディリジェンスへの取り組み ● いじめやハラスメント事案への対処 ● 子どもの権利 ● 児童労働・強制労働の防止 ● 雇用と労働 ● 同一労働同一賃金/最低賃金 ● 労使との対話 ● ワーク・ライフ・バランスに配慮した労働時間管理 ● 従業員のスキル向上を目的とした研修 ● 従業員エンゲージメント ● 現地雇用や現地調達 ● 安全衛生 ● 労働安全衛生 ● 安全衛生方針と活動体系

⑥ 地域社会への貢献

良き企業市民として、積極的に社会貢献活動を行い、地域社会との調和・共存を図る。

- 地域社会との共存 ● 海のお仕事体験プログラム「こどもわーく」 ● 「森の世話人」活動 ● 清掃活動 ● 地域行事への参加 ● 社会貢献 ● 社会貢献活動への協賛

⑧ 国際社会との協調

国際的な事業活動においては、国際ルールや現地の法律等を遵守し、現地の文化や習慣等を尊重した経営を行い、国際社会との協調及び相互の信頼を図る。



GOVERNANCE
ガバナンス

② 公正かつ透明な事業活動

事業活動については、公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行う。

- 対等な取引関係の構築

⑦ 反社会的勢力に対する対応

市民社会の秩序や安全を保持することに努め、反社会的勢力に対しては、毅然とした態度で対応する。

- 反社会的勢力の排除に向けた基本的考え方

⑨ 本憲章の精神の徹底

グループ各社の経営者は本憲章の実現を自らの役割であることを認識し、率先して関連企業や取引先に周知させる。また、社内外の意見等を常時、把握し適宜見直しを行うことで、憲章の精神の更なる推進と実効ある社内体制の整備を図る。

⑩ 経営者の責務

本憲章に反するような事態が発生したときには、グループ各社の経営者自らが問題解決にあたる姿勢を内外に明らかにし、原因究明、再発防止に努めるとともに、社会への迅速かつ確かな情報の公開と説明責任を遂行し、権限と責任を明確にしたうえで自らを含めた厳正な処分を行う。

- コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方
- 内部統制システムに関する基本方針
- 社外取締役、監査役の選任理由等 ● 取締役会の構成、開催実績
- コンプライアンス体制および運用状況
- コンプライアンス・リスクマネジメント活動の推進
- 腐敗防止に関する方針・取り組み
- 輸出入貨物管理 ● 内部通報制度の運用・周知徹底
- 内部監査の実施
- 事業継続計画(BCP)への取り組み
- 責任ある納税 ● 環境関連の違反罰金 ● 情報セキュリティ



環境

ENVIRONMENT

当社の事業が地球環境に及ぼす影響を最小限にするために、適切にマネジメントしています。

報告対象期間：2023年4月1日～2024年3月31日



環境経営

- 7 環境理念
- 7 環境方針
- 7 環境汚染の防止に対する考え方



気候変動

- 7 気候変動に対する考え方
- 7 レジリエンスの向上



地球温暖化防止

- 8 地球温暖化防止に対する考え方
- 8 当社国内事業に係るエネルギー総量および二酸化炭素(CO₂)排出量
- 8 フロン類の管理
- 8 エコドライブの推進
- 9 低公害車・低燃費車の導入
- 9 事務所、倉庫などでの省エネ活動
- 9 LED照明への切り替え
- 9 太陽光発電による売電事業



資源の有効活用

- 10 廃棄物の排出削減に対する考え方
- 10 廃棄物の排出削減と適正処理
- 10 節水への取組み



TCFD提言に基づく 情報開示

- 11 TCFD提言に基づく情報開示

環境経営

環境理念

当社は、地球環境の保全が人類共通の重要な課題であるとの認識のもと、事業活動と環境保全の調和を志向し、環境に配慮した事業活動の実践による環境負荷の低減に努めるとともに、グループをあげて継続的な環境保全活動を推進し、社会への貢献を目指してまいります。

環境方針

1. 環境関連の法令、条例及び規制などを遵守し、地球環境の保全に努めます。
2. 省資源、省エネルギー、リサイクル、再利用、廃棄物の削減と適正処理および汚染物質の排出抑制を推進し、限りある天然資源の有効活用と環境汚染の予防に努めます。
3. 環境負荷の低減を目指して、事業活動が地球環境に与える諸々の影響に配慮した環境目標を設定し、目標達成に向けた環境保全

気候変動

気候変動に対する考え方

当社は、地球環境の保全が人類共通の重要な課題であるとの認識のもと、事業活動と環境保全の調和を志向し、環境に配慮した事業活動の実践による環境負荷の低減に努めています。2015年に金融安定理事会(FSB)により設置された気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)が取りまとめた提言に賛同し、気候変動が金融市場にもたらすリスクを分析・評価し、同提言が推奨する「ガバナンス」「リスク管理」「戦略」「指標と目標」の項目に沿った情報開示を行います。

レジリエンスの向上(気候変動への適応)

当社では、激甚化が進む自然災害、特に台風に対して、平時から支店間で対策方法について連携し都度更新し、被害の防止や減少を心がけております。

具体的には、貨物の保管や固縛方法、そして通常とは異なる作業を行う上での従業員の安全確保などについて連携しております。

例えば、自然災害(特に台風)の進路に当たる支店では、強風による

活動を計画的に推進するとともに、当該活動の定期的な見直しによる継続的改善に努めます。

4. 環境問題に関する教育、指導および社内広報活動などを通じて、従業員の地球環境の保全に対する理解の促進と意識の高揚を図るとともに、環境保全活動への参加意識を高め、円滑な環境マネジメントの推進に努めます。
5. 本環境方針は、当社ホームページに掲載するなど、広く一般に公開します。

環境汚染の防止に対する考え方

当社は、環境関連の法令、条例および規制などを遵守し、地球環境の保全に努めています。

上記について、社長直轄部署である内部監査部において全国各店の状況を常に確認し、環境汚染の発生抑制、削減、影響の軽減などについて、不備の修正はもちろん、より良い管理状況を目指すべく指導を行い、環境汚染の防止を進めております。

施設への影響を防ぐため、シャッターの保護、荷役機器の固縛、コンテナの固縛など過去の経験から得た知見をもとに対処策を取っております。

また、リスクマネジメント部では、従業員の安否確認システムの導入や各支店周辺において国土交通省や市から発信される災害予見情報を本支店間で一元的に確認できるシステムの導入を進めております。



荷役機器の固縛



※左記拡大



コンテナの固縛

地球温暖化防止

地球温暖化防止に対する考え方

当社はマテリアリティ(重要課題)の一つとして環境負荷低減を特定し、CO₂排出量の抑制、削減に積極的に取り組みます。また、CO₂削減を促進するための一つの施策として、エネルギー使用量の効率改善、削減、抑制についても積極的に取り組みます。

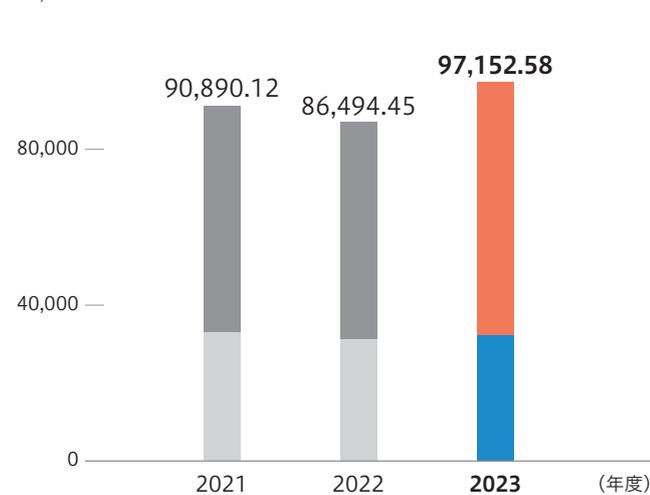
当社国内事業に係るエネルギー総量および二酸化炭素(CO₂)排出量

当社は国内事業活動におけるエネルギーの効率的な活用を通じたCO₂排出量削減に努めています。各種設備をエネルギー効率の高い機器に切り替えていくことで、エネルギー使用量の削減を推進すると同時に、スコープ1、2のCO₂排出量を2013年比で以下の通り削減することを目標としています。

- ・目標年度 2026年度中 23%削減
- ・目標年度 2030年度中 46%削減

当社CO₂排出総量(Scope1、Scope2のみ)

(t-CO₂) ■ Scope1 ■ Scope2



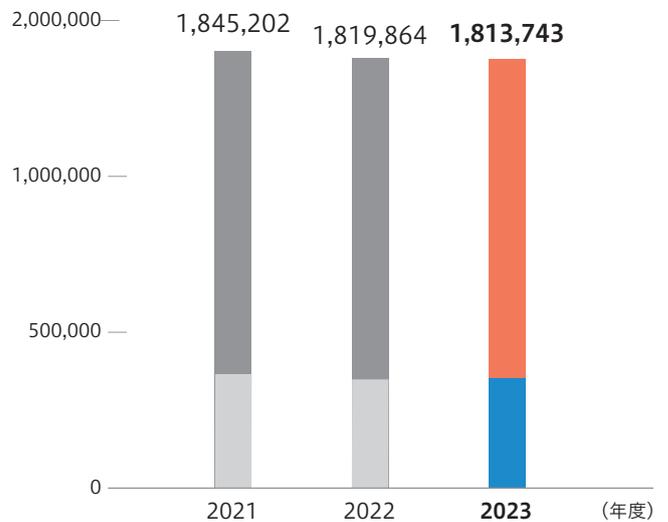
	2021年度	2022年度	2023年度
Scope 1	32,969.12	31,356.45	32,076.58
Scope 2	57,921.00	55,138.00	65,076.00
合計	90,890.12	86,494.45	97,152.58

※使用エネルギー総量はほぼ同量(0.3%減少)ですが、電力購入先のCO₂排出係数上昇の影響を受け、CO₂排出総量は増加しております。

当社使用エネルギー総量(Scope1、Scope2のみ)

■ Scope1 ■ Scope2

(GJ)



	2021年度	2022年度	2023年度
Scope 1	481,366	457,807	463,704
Scope 2	1,363,836	1,362,057	1,350,038
合計	1,845,202	1,819,864	1,813,743

フロン類の管理

当社では、低温での管理が必要な貨物を冷蔵・冷凍機器を用いて保管しています。

冷蔵・冷凍機器の冷媒にはフロンガスが使用されていることから、「フロン排出抑制法」に定められている機器の維持保全、定期的な点検を遵守するとともに、これらの活動記録と漏洩量についての報告書を毎年関係省庁へ提出しています。

エコドライブの推進

当社では「環境保全規程」に基づき、エコドライブを推進しています。国内全支店において任命されたエコドライブ推進担当者が、従業員の車両運転時におけるエコドライブの教育、指導に当たるほか、タコグラフを用いて管理、監督しています。

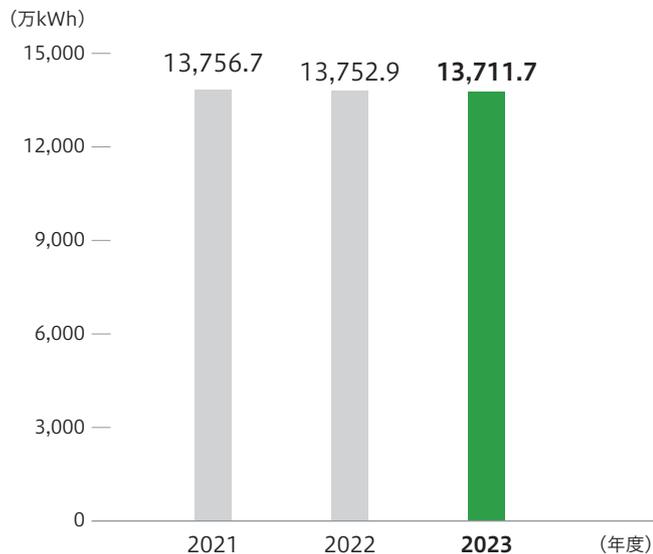
低公害車・低燃費車の導入

当社は地球温暖化防止対策として、環境負荷の低い低公害車、低燃費車を積極的に購入しています。

事務所、倉庫などでの省エネ活動

当社は環境省が推奨する「クールビズ」「ウォームビズ」を実施しています。夏季期間(5月～9月)は事務室の冷房温度を28度に、冬季期間(11月～3月)は暖房温度を20度を目安に設定しています。また、業務に支障がない範囲での照明の間引きや、未使用部屋ならびに昼休み時の消灯を行っています。

電気使用量



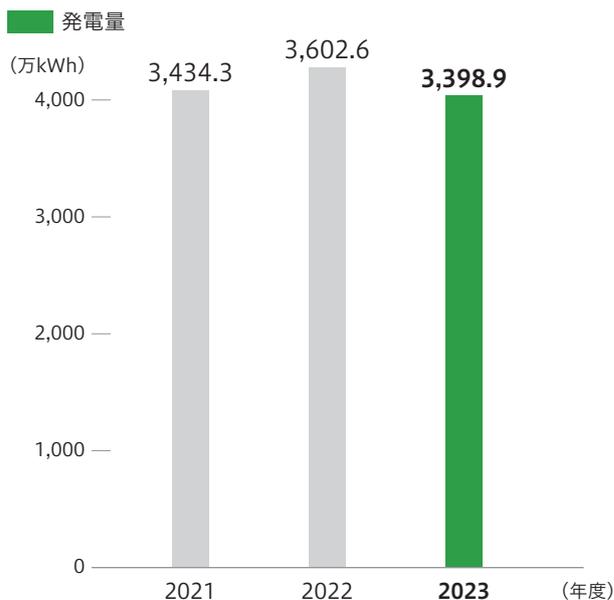
LED照明への切り替え

当社は、省エネおよびCO₂排出量の削減を図るため、事務所と倉庫の照明を順次LEDに切り替えています。

太陽光発電による売電事業

当社では自社倉庫屋上や所有土地に太陽光発電設備(能力: 2.95MkW)を保有しており、2023年度の発電量は約3,400万kWhでした。

太陽光による発電量



資源の有効活用

廃棄物の排出削減に対する考え方

当社は、環境関連の法令、条例および規制などを遵守し、地球環境の保全に努めています。その一環として、気候変動への対応や、汚染物質の排出削減などに加え、廃棄物の削減、効率改善、影響の軽減や回避に積極的に取り組みます。

廃棄物の排出削減と適正処理

当社の事業活動においては、ストレッチフィルム、ダンボール、フレキシブルコンテナ、木材、プラスチックなどを多く使用します。限られた資源を有効活用するために、廃棄物発生量の削減（リデュース）、資材の再利用（リユース）、リサイクルに努めています。

排出する廃棄物については、各自治体の定めに従って適切に処理をしています。なお、産業廃棄物の量を記載した「マニフェスト」は適切に保管しており、社内監査も実施しています。

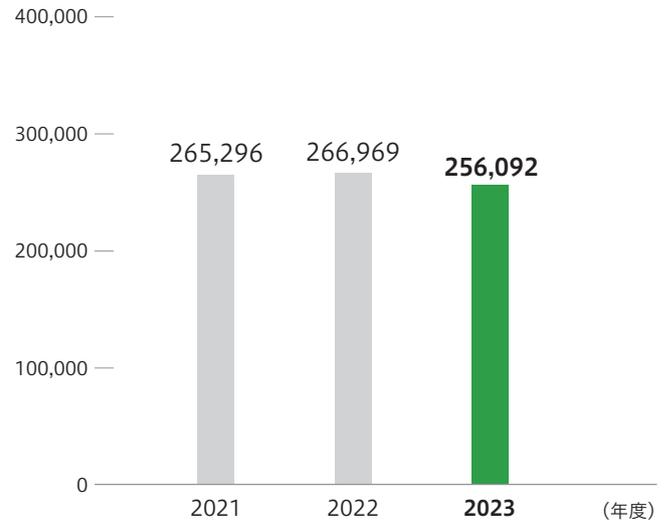
また、2023年度の廃棄物量は103,326tで、2024年度は廃棄物排出量を前年度比で改善することを目標としています。なお、適切に処理を行い、一部はリサイクルを行っておりますが、今後はさらなるリサイクルを促進してまいります。

節水への取り組み

当社は水資源の保全および持続可能な利用に向けて、日頃から積極的に節水に取り組んでいます。2023年度の水使用量は256,092m³でした。

水使用量

(m³)



TCFD 提言に基づく情報開示

当社は、地球環境の保全が人類共通の重要な課題であるとの認識のもと、事業活動と環境保全の調和を志向し、環境に配慮した事業活動の実践による環境負荷の低減に努めています。

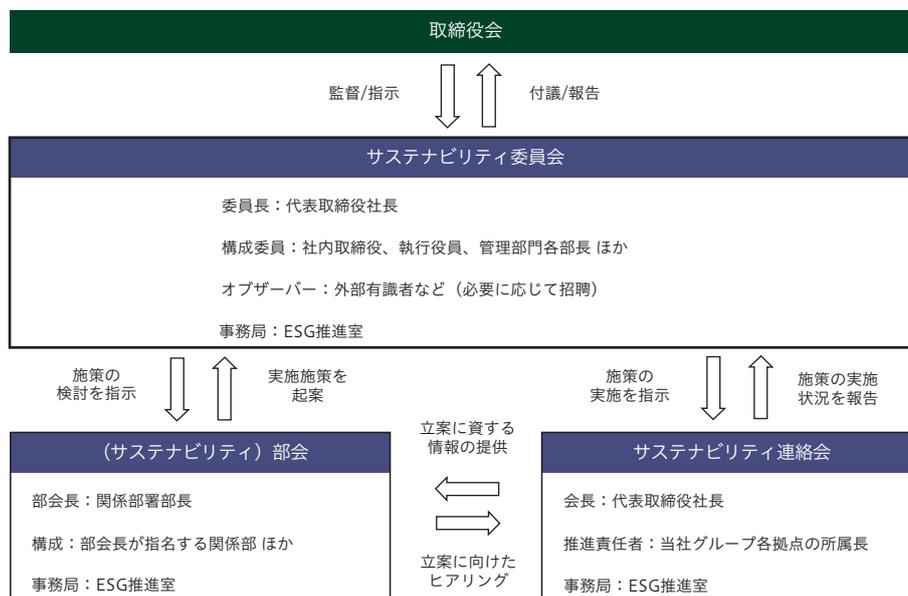
2015年に金融安定理事会(FSB)により設置された気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)が取りまとめた提言に賛同し、気候変動が金融市場にもたらすリスクを分析・評価し、同提言が推奨する「ガバナンス」「リスク管理」「戦略」「指標と目標」の項目に沿った情報開示を行います。



ガバナンス

当社では気候変動にかかる課題を審議・決定する機関として、代表取締役社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置しており、方針や施策について審議・決定を行い取締役会へ報告または付議します。

また、当委員会において脱炭素化目標を含む当社マテリアリティの進捗や成果を管理し、改善の必要性などを含めて年2回以上取締役会へ報告するとともに、必要な施策について立案を行います。



リスク管理

当社グループにおいて、災害リスクや情報リスク、雇用・人事リスクをはじめとする様々なリスクと並び環境リスクについても「リスク管理規定」を定めており、定期的に「コンプライアンス・リスク管理委員会」(以下、委員会)を開催しリスクの管理・改善・強化に努めております。当委員会は、社長を委員長とし、本店部長を委員として構成されております。

また、常設部署としてリスクマネジメント部を設置しており、安全や通関、品質を専門とする10名を置き、内3名は委員会の運営事務局を行っております。

なお、当社では「環境保全推進本部」を中心に、中長期的な時間軸で、2°Cシナリオおよび4°Cシナリオ環境下での気候変動に係るリスクと機会を特定しています。特定されたリスクと機会は同本部において定期的に再評価し、年1回以上取締役会へ報告または付議します。

戦略

当社では気候変動に係る中長期的な当社事業へのリスクと機会について、2°Cシナリオ(気候変動に対する厳しい対策をとれば、産業革命時期比で0.9°C~2.3°Cの気温上昇が想定される)および4°Cシナリオ(現状を上回る温暖化対策をとらなければ、産業革命時期比で3.2°C~5.4°C気温の上昇が想定される)を想定し、各種パラメーター情報をもとに、財務影響を分析・検討しました。

分類	想定されるリスクと機会		発現時期		損益への影響 ^{※1}					主な対応		
	影響		短・中・長期		短期		中期		長期			
	リスクと機会		2°C	4°C	2°C	4°C	2°C	4°C	2°C		4°C	
政策・規制	リスク:炭素税等のコスト増加		中・長期					==		==	<ul style="list-style-type: none"> CO₂排出量削減による税負担の減少(2013年度比 2027年までに28%削減、2030年までに46%削減) 【方法】 倉庫照明のLED化 定温倉庫への太陽光発電設備設置 ディーゼルフォークリフトのバッテリー化 	
	リスク:当社排出目標達成のための証書(非化石化証明など)の購入コスト増加		短・中・長期	短・中・長期	-	-	-	-	-	-		
	リスク:環境対応機器・設備の導入コスト増加		短・中・長期	短・中・長期	-	-	==	==	※2	※2		
	機会:エネルギーコスト低減		中期	中期	+	+	++	++	※2	※2		
移行リスク	リスク:エネルギーミックス見直しによる作業減少(高度化法、省エネ法による石炭火力発電の縮小)		中・長期					-		==	<ul style="list-style-type: none"> 当社事業の多くは対象外(超々臨海圧(USC)以上の為影響は限定的) バイオ燃料(木質ペレット)保管、荷役機会増加への対応の為、施設および設備の増加 内航船荷役への対応 	
	機会:再生可能エネルギー普及による作業増加		中・長期					+++		+++		
	機会:低炭素輸送(内航船輸送など)普及による作業増加		中・長期	中・長期				++	+	++		+
物理リスク	急性	異常気象による自社施設への被害/復旧の長期化によるサービス停止		中・長期						-	-	<ul style="list-style-type: none"> 港湾設備強化対応働きかけ(港湾管理者あて) 台風へ備えた保険加入 台風時の荷役機器・保管貨物の保管方法変更
	慢性	夏の労働環境悪化による作業効率低下に伴う人件費増加/環境改善コスト増加		長期	中・長期					-	-	

※1 短期:2027年(直近5年未満)まで 中期:2030年 長期:2050年

※2 2050年カーボンニュートラルに対して宣言の意思はあるが、具体的な方策を想定できない現状を踏まえ、排出削減手法に関しては開示せず

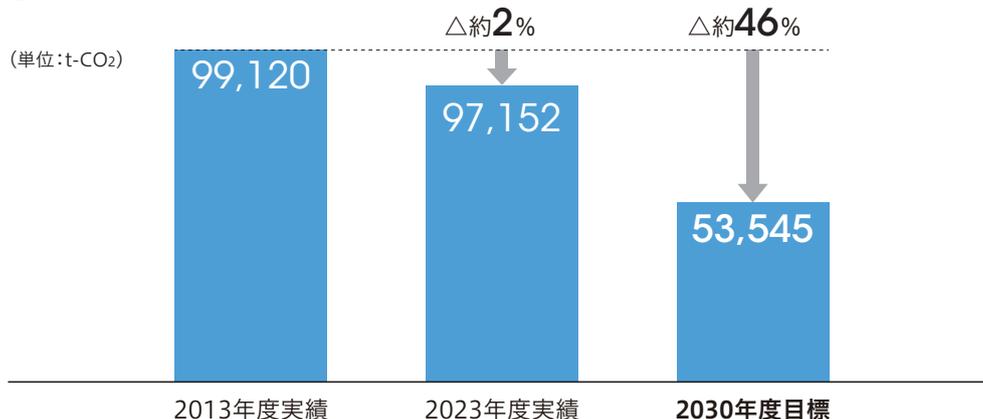
指標と目標

■ 温室効果ガスであるCO₂の削減

世界的に脱炭素社会実現への動きが加速する中、日本政府もカーボンニュートラル達成に向けたCO₂削減目標を示しています。

当社は、政府目標に合わせ、中期目標として、『2030年度までに、CO₂排出量(国内スコープ1+スコープ2)の2013年度比46%削減』を設定しました。

なお、長期(2050年度)目標の設定についても、カーボンニュートラルの実現が地球規模の命題であることを理解し、実効性の観点を踏まえ検討を続けてまいります。



※2013年度実績と比較した2023年度削減実績2%(2022年度削減実績13%)について、昨年度比使用エネルギー総量はほぼ同量(0.3%減少)ですが、電力購入先のCO₂排出係数上昇の影響を受け、CO₂排出量は増加しています。



社会

SOCIETY

当社は、経済・生活のライフラインの要である物流を通じて社会に貢献していくとともに、さまざまな社会課題をふまえ、社会を構成する一員として、その責任を果たしていきます。

報告対象期間：2023年4月1日～2024年3月31日



輸送安全

- 15 輸送の安全に関する基本方針
- 18 「安全性優良事業所(Gマーク)」の取得
- 18 安全運転教育の実施



物流事業者としての使命

- 18 3PL事業を通じたCO₂削減への貢献
- 18 各輸送手段を活用した顧客のBCP(事業継続計画)への貢献



人間尊重

- 19 障害者雇用
- 19 女性活躍の推進
- 19 育児休暇の取得
- 20 人権方針
- 21 人権デュー・ディリジェンスへの取組み
- 21 いじめやハラスメント事案への対処
- 21 子どもの権利
- 21 児童労働・強制労働の防止



コミュニケーション

- 22 株主・投資家とのコミュニケーション



地域社会との共存

- 22 海のお仕事体験「こどもわーく」
- 22 「森の世話人」活動
- 22 清掃活動
- 22 地域行事への参加



社会貢献

- 23 社会貢献活動への協賛



雇用と労働

- 23 同一労働同一賃金/最低賃金
- 23 労使との対話
- 23 ワーク・ライフ・バランスに配慮した労働時間管理
- 23 従業員のスキル向上を目的とした研修
- 25 従業員エンゲージメント
- 25 現地雇用や現地調達



安全衛生

- 25 労働安全衛生
- 26 安全衛生方針と活動体系



各種データ

輸送安全

輸送の安全に関する基本方針

■ 基本理念

当社は、業界をリードする総合物流企業として、輸送の安全確保が当社に課せられた重大な使命であることを強く認識し、取締役会及び安全統括管理者の主導のもと社内教育や広報活動を通じて会社の安全風土をより強固なものといたします。また、全従業員が一丸となって共通の目標を設定し、その達成に向け計画的に安全マネジメントを実施することにより着実に輸送の安全を実践してまいります。

■ 基本方針

1. 安全に関する法令等及び社内規則を遵守します。
2. 事業運営にあたって、輸送の安全確保が最優先であることを徹底いたします。
3. 経営トップが主体となって安全マネジメントを実施いたします。
4. 毎事業年度ごとに輸送の安全に関する目標を設定し、目標達成に向けて計画的に安全マネジメントを実施します。
5. 目標の達成状況等を分析し、安全マネジメント体制の継続的な改善に努めます。
6. 本方針及び安全に関する各種規程等は、全従業員に周知するとともに、当社ホームページへの掲載等を通じて広く一般に開示します。

2006年12月1日 制定

輸送安全管理規定

第1章 総則

■ 第1条:目的

この規定(以下「本規定」という)は、運輸の安全性の向上のための鉄道事業法等の一部を改正する法律により改正された貨物自動車運送事業法第16条の規定に基づき、輸送の安全を確保するために遵守すべき事項を定め、もって輸送の安全を確保する取り組みを活性化させ、安全マネジメントの自律的な実行と見直しを行い当社の安全文化をより強固なものとするを目的とする。

■ 第2条:適用範囲

1. 本規定は、当社の一般貨物自動車運送事業に係る業務活動に適用する。
2. 本規定は、当社役員、従業員及びパートタイマー、派遣社員ならびに契約社員に適用する。

第2章 輸送の安全を確保するための事業の運営方針等

■ 第3条:基本方針

1. 当社は、輸送の安全を確保することが事業運営の根幹であることを深く認識し、社内安全確保体制の構築について安全統括管理者及び全従業員の意見を収集・反映させながら取締役会が主体となって行動し、また社内安全マネジメントの実施、点検及び改善の一連のサイクルの中で、取締役会の主導のもと全従業員が一丸となって輸送の安全確保を目指す。
2. 当社は、輸送の安全確保のために全社的な目標・計画を作成し、これらの達成に向けて取り組む。また、輸送の安全に関する情報については、自社ホームページ等を通じて積極的に公表する。

■ 第4条:輸送の安全に関する重点施策

1. 前条の基本方針に基づき、以下に掲げる事項につき重点施策と位置づけ、確実に実施する。
 - (1) 本規定及び輸送の安全に関する関係法令を遵守する
 - (2) 輸送の安全に関する投資を積極的に行う
 - (3) 定期的な内部監査を行い、これに基づいた是正・予防措置を講じる
 - (4) 輸送の安全に係る社内連絡報告体制を構築し、情報の伝達・共有に努める
 - (5) 輸送の安全の確保に関する社内教育・研修を計画・実施する
2. 当社は、当社子会社及び関連会社と協調し、当社グループとして一丸となって輸送の安全確保に取り組む。
3. 当社は、当社の業務を委託する下請事業者の輸送の安全を阻害する行為は行わない。

■ 第5条:輸送の安全に関する目標及び計画

1. 第3条の基本方針に基づき、輸送の安全に関する全社的な目標を作成する。また、当該目標を基本として、各支店においてそれぞれの業態に応じた目標を設定する。
2. 前項の目標を達成し、また前条の重点施策の実施を確実なものとするため、輸送の安全に関する計画を策定する。

第3章 輸送の安全を確保するための組織体制

■ 第6条:取締役会の責務

1. 取締役会は、当社の輸送の安全の確保に関する最終的な責任を負う。
2. 取締役会は、輸送の安全の確保に関し、体制の構築、施策の実施、予算の確保等必要な措置を講じる。

3. 取締役会は、輸送の安全の確保について、安全統括管理者その他従業員の意見を尊重する。

■ 第7条:輸送の安全に関する社内組織

当社の輸送の安全確保のための社内組織は以下のとおりとする。

取締役会

前条に規定するとおり、輸送の安全に関する最終的な責任を負い、輸送の安全の確保について主導的な役割を果たす

安全統括管理者

法定の要件を満たす取締役のうちから選任し、輸送の安全の確保のため実施する施策につき指導、管理するとともに、当社の運行管理・整備管理体制を統括する

安全統括管理代務者

安全統括管理者に事故等がありその業務を遂行できないときに、安全統括管理者に代わって輸送の安全に関する業務を行う

事務局

本社管理部門の人員にて構成し、安全統括管理者及び安全統括管理代務者のもとで輸送の安全に関する事務的な業務を行う

統括運行管理者・副統括運行管理者

当社各支店・営業所にて運行管理体制、整備管理体制を統括する

統括運行管理者・副統括運行管理者

統括運行管理者・副統括運行管理者の補佐を行い、当社各支店・営業所内の運行管理体制、整備管理体制を統括する

運行管理者・整備管理者

貨物自動車運送事業法及び道路運送車両法ならびにその関連規定に従って選任された法定の管理者で、各支店の車両運行及び車両整備を管理する

■ 第8条:安全統括管理者の選任及び解任

1. 当社取締役のうちから、貨物自動車輸送安全規則第2条の6の要件を満たす者を当社安全統括管理者として選任する。
2. 安全統括管理者が次の各号のいずれかに該当することとなったときは、当該安全統括管理者を解任する。
 - (1) 国土交通大臣の解任命令が発せられたとき
 - (2) 身体の故障その他やむを得ない事由により職務を引き続き行うことが困難になったとき

- (3) 関係法令等の違反または輸送の安全の確保の状況に関する確認を怠る等により、安全統括管理者がその職務を引き続き行うことが輸送の安全の確保に支障を及ぼすおそれがあると認められるとき

■ 第9条:安全統括管理者の責務

1. 安全統括管理者は、当社取締役会の主導のもと、以下に掲げる責務を行う。
 - (1) 当社全従業員に対し輸送安全意識の浸透・徹底を図る
 - (2) 輸送の安全に係る基本方針、重点施策、計画の実施及びこれらの管理
 - (3) 輸送の安全を確保するための連絡報告体制・組織体制の構築及び見直し
 - (4) 輸送の安全に関する内部監査の実施及び改善・是正措置の実施
 - (5) 運行管理者・整備管理者の統括
 - (6) 輸送の安全に関する従業員教育・研修の計画・実施
 - (7) その他輸送の安全に関する統括管理

第4章 輸送の安全を確保するための事業の実施及びその管理

■ 第10条:輸送の安全に関する規定等の定期的な見直し

当社は、輸送の安全を確保するための体制を常に社会・会社の実態に適合させるため、安全管理規定、輸送の安全に関する基本方針、重点施策、目標及び計画、組織体制等につき、定期的に見直しを行い、必要に応じ適宜改正を行う。

■ 第11条:輸送の安全に関する重点施策の実施

当社は、輸送の安全を確保するため、本規定第5条の輸送の安全に関する目標を設定し計画を策定し、もって本規定第4条に規定する重点施策を実施する。

■ 第12条:輸送の安全に関する情報の共有及び伝達

当社は、本規定第7条に規定する組織体制に基づいて、取締役会及び安全統括管理者と当社従業員との双方向の情報伝達・共有を確保し、従業員の意見の反映された輸送の安全を確保する体制を構築する。また、安全性を損なうような事態を発生し、報告を行った従業員に対し、社内にて不利益な取扱いを行わない。

■ 第13条:事故・災害発生時の連絡報告体制

1. 事故・災害発生時における社内連絡報告については、事故・災害の発生した支店・営業所の統括運行管理者より中央安全衛生協議会を経由して統括安全管理者に対してこれを行う。

2. 自動車事故報告規則に定める事故・災害等が発生した場合は、同規則に基づき国土交通大臣に対し遅滞なく、適切な報告または届出を行う。

■ 第14条: 輸送の安全に関する重点施策の実施

当社は、輸送の安全の確保のために必要となる人材育成のための教育・研修を計画・実施する。

■ 第15条: 輸送の安全に関する内部監査

1. 安全統括管理者は、取締役会の主導のもとに、社内安全マネジメントの実施状況を点検するため、定期的に輸送の安全に係る内部監査を行う。
2. 内部監査は、安全統括管理者が内部監査部と共同して行うものとする。
3. 重大な事故・災害が発生した場合または過去に発生したものと同種の事故・災害が繰り返し発生したような場合で、取締役会または安全統括管理者が特に必要と認めた場合は、緊急に内部監査を行う。
4. 安全統括管理者は、内部監査の結果を取締役に報告し、必要な改善・是正措置を取締役に提案する。
5. 取締役会は、前項の提案を協議し、改善・是正措置について決定を行い、安全統括管理者に当該措置を行わせる。

■ 第16条: 輸送の安全の確保のための記録等の管理

当社は、輸送の安全に関する事業運営上の会議の議事録、基本方針、重点施策、連絡報告体制、事故災害の報告、内部監査結果、その他輸送の安全に関する情報の記録・保存の方法を定め、適切に保存・管理する。

■ 第17条: 情報の公開に関する事項

1. 当社では、以下に掲げる事項につき、関係法令に規定する時期に遅滞なく自社ホームページを通じて公開する。
 - (1) 輸送の安全に関する基本的な方針
 - (2) 輸送の安全に関する目標及びその達成状況
 - (3) 輸送の安全に関する計画
 - (4) 輸送の安全に関する重点施策
 - (5) 本規定及び安全統括管理者に関する情報
 - (6) 輸送の安全に関する組織体制及び指揮命令系統
 - (7) 事故、災害等に関する連絡報告体制
 - (8) 自動車事故報告規則第2条に規定する事故に関する統計
 - (9) 輸送の安全に関する予算等実績額
 - (10) 輸送の安全に関する教育及び研修の計画
 - (11) 輸送の安全に関する内部監査の結果及び改善・是正措置

2. 事故発生後における再発防止策等、行政処分後に輸送の安全の確保のために講じた改善状況について国土交通省に報告した場合には、速やかに自社ホームページを通じて公表する。

第5章 附則

■ 第18条: 本規定の改廃

1. 本規定の改廃については、安全統括管理者の発案のもと取締役会の決議をもって行う。
2. 本規定第10条の規定による基本方針、組織体制等の見直し・改正の方法についても、前項を適用するものとする。

■ 第19条: 発効日

本規定は、平成18年12月1日より発効する。

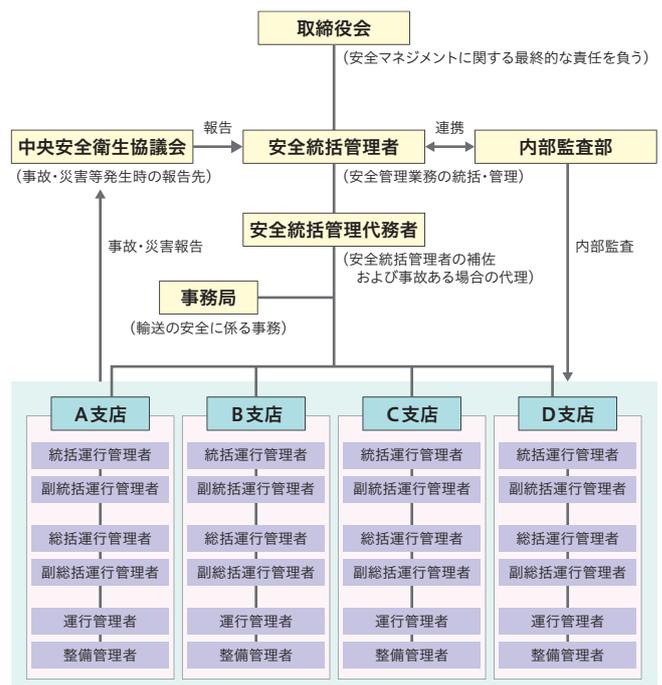
安全統括管理者・安全管理組織体制

安全統括管理者

当社では、貨物自動車輸送事業法第16条第2項4号の規定に従い、当社の輸送安全マネジメントを統括する安全統括管理者として、当社代表取締役 専務執行役員 田原 典人を選任し、国土交通省に対して届出を行いました。

※ 田原 典人は、貨物自動車輸送事業運輸安全規則第2条の6に定める安全統括者たる要件を満たしております。

安全管理組織体制



「安全性優良事業所(Gマーク)」の取得

「安全性優良事業所(Gマーク)」とは、公益社団法人全日本トラック協会が交通安全対策などで一定の基準をクリアしたトラック運送事業者を認定する制度です。当社では輸送の安全向上のため積極的に取得しており、既に24店で取得済みです。

安全運転教育の実施

当社では安全運転管理のためにドライブレコーダーを積極的に導入しています。2024年3月末時点のドライブレコーダー搭載率は100%で、運転者のブレーキ操作やハンドル操作などの運転状況

の記録を運行管理者がチェックし、安全運転に向けた指導を実施しています。

また、運行管理の一環として、全ての運転者に対して乗務前・後の点呼の際にアルコールチェックを欠かさずことなく実施しています。チェック結果は記録に残して、社内監査で実施状況を確認しています。

物流事業者としての使命

3PL事業を通じたCO₂削減への貢献

通常、船から降ろされた貨物は通関後に内陸へ運ばれ、倉庫で保管され、荷主からの注文に応じて必要数が指定場所へと運ばれます。指定場所では荷主側の作業として、数量調整や梱包などの加工を行い、量販店へ運ばれて消費者が購入できる状態になります。一方、当社では、これらを一貫して受けることができます。船から降ろした貨物を隣接倉庫で通関・保管し、数量調整や梱包などを行った後、荷主の注文に応じて量販店へ直接出荷できたため、移動や間接作業が省け、それに伴うCO₂排出量の発生を削減できます。

各輸送手段を活用した顧客のBCP(事業継続計画)への貢献

当社は、大規模災害発生時に顧客のBCPおよびサプライチェーンの確保に貢献するため、全国各地の港で陸揚げをし、陸上輸送・内航船・鉄道輸送などを組み合わせてご利用いただけるようにしています。

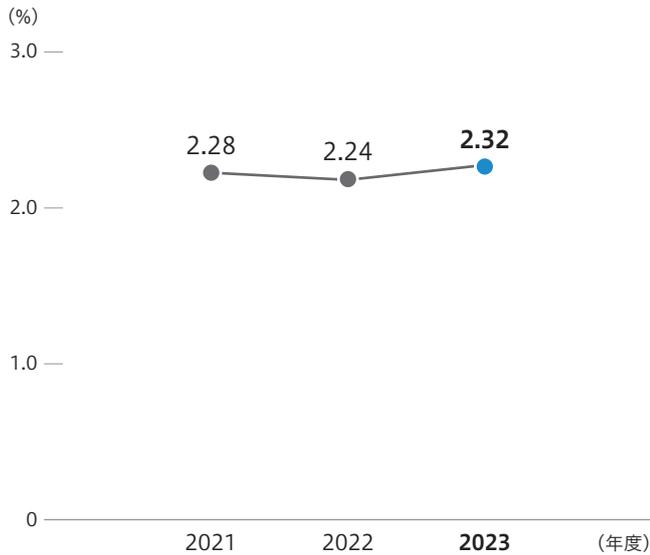
最新の試みとしては、「平時は東京港で荷揚げしていた顧客の貨物を神戸港で荷揚げし、鉄道を使って首都圏まで運ぶ」という新しい輸送手段のテストを実施しています。

人間尊重

障害者雇用

当社は「障害者の雇用の促進等に関する法律」により事業主に課せられる雇用義務の遵守に努めております。また、省令に基づき、ハローワークへの雇用状況の報告も適正に行っています。

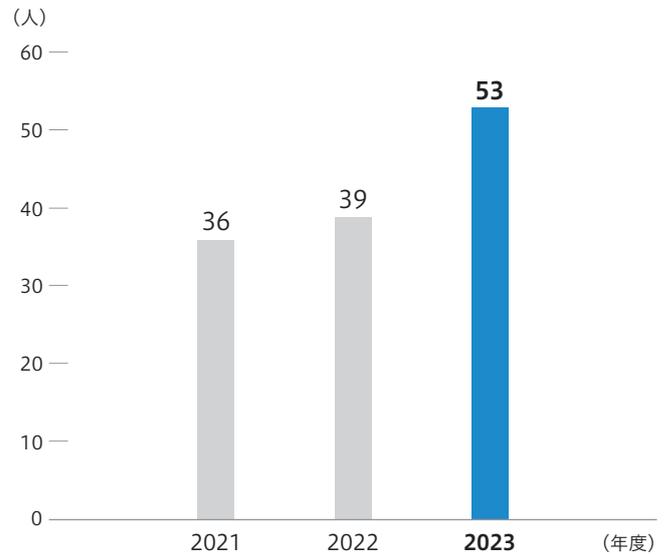
障害者雇用率



育児休暇の取得

当社では、育児を理由とする離職を防ぐため、育児休暇制度の内容を、利用者のみではなく、周りの理解も深めるために社内報を通じて周知しています。

育児休業新規取得者数



女性活躍の推進

当社では、女性が働きやすく、活躍できるよう、育児休暇や育児休暇後の時短勤務をはじめとする社内制度の整備と社内報などによる浸透を進めています。これによって女性管理職の増加も図っています。

人権方針

人権尊重に関する基本的な考え方

上組グループは人権を尊重することが企業として果たすべき社会的責任であることを認識し、その責務を果たす意思を明確に示すため「上組グループ人権方針(以下、本方針)」を策定しています。当社グループでは本方針のもと、事業活動を通じて関わる全てのステークホルダーの人権を尊重し、企業の社会的責任を果たしつつ、豊かな社会の実現に貢献して参ります。

■ 上組グループ人権方針

1. 本方針の位置づけ

本方針は、人権尊重の取り組みについての決意を示すものであり、取締役会での承認を得て決定したものです。本方針は、当社グループの人権尊重への取り組みに関する方針・規程類の最上位に位置付けられます。

2. 適用範囲

本方針は、当社グループのすべての役員・従業員に適用します。またビジネスパートナーに対しても、本方針をご理解いただけるよう努め、ともに人権を尊重してまいります。

3. 尊重する人権

当社グループは、事業活動を行うそれぞれの国や地域で適用される人権に関する法令等の遵守に努めるとともに、全ての人々の基本的な人権について規定した「国際人権章典(世界人権宣言と国際人権規約)」や、労働における基本的権利を規定した「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」などの国際規範を支持・尊重します。また国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権を尊重した事業活動を行います。

当社グループは、事業活動に関わるすべてのステークホルダーの人権を尊重する責任を果たしてまいります。

- (1)人種、国籍、性別、年齢、宗教、身体的条件、社会的身分、性的指向等その他不当な理由による差別を許容しません
- (2)強制労働・児童労働等一切の不当な労働慣行を許容しません
- (3)パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントなどハラスメント行為を許容しません
- (4)適正な労働時間の管理を行います
- (5)安全及び衛生的な労働環境を提供します

4. 人権尊重に関連した法令や規範の遵守

当社グループは、事業活動を行うそれぞれの国や地域で適用される人権に関する法令等を遵守します。また、国際的に認められた人権の原則とそれぞれの国や地域で適用される人権に関する法令等が相反する場合は、【3.尊重する人権】記載の国際的な人権の原則を尊重する方法を追求します。

5. 人権デュー・ディリジェンス

当社グループは、人権尊重の責任を果たすため、事業活動について人権デュー・ディリジェンスを実施します。その仕組みの構築と継続的な運用を通じて、人権への負の影響の特定および適切な防止・軽減に努めます。

6. 是正・救済

当社グループは、事業活動において、人権への負の影響を直接的または間接的に引き起こし、助長したりしたことを把握した場合、企業倫理ヘルプラインや相談窓口等の適切な手段を通じてその是正・救済を実施もしくは協力します。

7. ステークホルダーとの対話・協議

当社グループは、事業活動に伴う人権への負の影響への対応について、ステークホルダーや専門家との対話や協議を通じて、責任ある対応に努めます。

8. 教育・研修

当社グループは、本方針が理解され、事業活動に定着するよう、必要な教育や研修を実施します。

9. 情報開示

当社グループは、人権尊重への取り組みについて、ウェブサイトや報告書等で、適時・適切に情報を開示します。

2023年10月10日

株式会社 上組
代表取締役社長

深井 義博

人権デュー・ディリジェンスへの取組み

上組グループは国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権尊重の責任を果たし、事業活動に関連する人権への負の影響を特定、防止、軽減するため「上組グループ人権方針(以下、本方針)」に基づき、人権デュー・ディリジェンスを実施します。また、ステークホルダーの皆様にも本方針を支持し、遵守していただけるように継続して働きかけていきます。上組グループにおける人権尊重の具体的な取組みは取締役会が監督責任を負っています。

人権デュー・ディリジェンスの実効性を高めるため、外部専門家からのアドバイスを受けながら、今年度については下記の取組みを実施してまいります。

■ 今年度の取組み

・人権リスクの評価・特定

今年度より、当社グループの事業活動によって引き起こし、助長する可能性のある重要な人権リスクの特定・評価を実施しています。人権リスクの評価に際しては、外部専門家などのステークホルダーと協力し、当社グループにとって重要な人権リスクの特定に努めます。

・救済メカニズムの強化

上組グループは、当社グループの事業活動が人権侵害を引き起こした、あるいは助長したことが判明した場合には、影響を受けた当事者の適切な救済に尽力します。今年度は、現状の相談窓口などの課題を洗い出し、救済メカニズムの強化・改善を行います。

・教育プログラムの策定・実施

上組グループでは、人権尊重の取組みの重要性への理解を深めるとともに、当社グループの人権方針を周知することを目的に、役職員を対象に人権に関する教育・研修を実施します。

・進捗報告(情報開示)

人権への負の影響に対応することが、自社の従業員はもちろん、その他ステークホルダーに対して当社グループが果たすべき責任であることを認識しています。そのため、人権デュー・ディリジェンスの進捗及び結果については適切に開示するとともに、人権尊重の取組みを継続してまいります。

いじめやハラスメント事案への対処

■ ハラスメント防止に向けた相談体制の整備

当社はハラスメントのない職場環境の構築に向けた取組みの一環として、心の健康づくり計画を推進するとともに、ハラスメント行為

を受けた、またはそのような行為を目撃した場合に相談できるよう、グループ各社を含めた各事業所の管理部門に相談窓口を設置しております。

相談窓口の利用にあたっては、相談者の守秘義務が守られるよう、相談者のプライバシーの保護はもちろん、相談したことを理由とする不利益な扱いがないことを明示し、状況の改善や再発防止策を講じる等、適切に対処できる体制を準備しております。

併せて、ハラスメントに関する相談・報告への適切な対応ができるよう、管理職や相談窓口の担当者に加え、一般従業員も対象に定期的に教育研修を実施し、従業員が安心して相談できる体制づくりに努めています。2023年度のハラスメントに関する研修の受講者数は3,760人です。

子どもの権利

上組グループは、子どもはその権利が侵害されやすい立場にあり、その人権に関して特別な配慮が必要であるという認識のもと、「上組グループ人権方針」においてILO諸条約の内容に賛同・尊重し強制労働・児童労働を一切許容しないことを掲げております。また、「子どもの権利条約」を尊重し上組グループは自社の事業活動およびサプライチェーン上における児童労働の撤廃に努めるとともに、子どもの人権の尊重への配慮や子どもの権利侵害の回避、子どもの権利が尊重される社会の実現に向けた活動を推進します。

上組グループの活動としましては「日本財団・海と日本プロジェクト・子どもワーク」の趣旨に賛同し、仕事体験・職場見学の実施を年に一度行っております。

児童労働・強制労働の防止

■ 児童労働・強制労働についての基本的な考え方

上組グループは各国・地域の法令の遵守及び国際的な労働基準とフレームワークへ準拠し、児童労働・強制労働等の一切の不当な労働慣行を許容しません。

■ 主な取組み

上組グループは児童労働や強制労働の禁止を定めている労働基準法を遵守しております。また、万が一児童労働や強制労働の疑いがあった場合を想定して「企業倫理ヘルプライン」という内部通報窓口を設置し、発生防止に努めております。

コミュニケーション

株主・投資家とのコミュニケーション

当社では、ホームページへの決算短信、有価証券報告書などの掲載をはじめ、株主・投資家の皆さまへのタイムリーな情報発信に努めています。

また、機関投資家・アナリスト向けには決算説明会(年2回)のほか

個別面談を随時実施し、経営状況や事業戦略について、ご理解いただけるようにしています。

定期株主総会については、毎年6月下旬に開催しています。より多くの株主の皆さまに出席していただけるよう、また総会議案を検討していただけるよう、余裕を持って招集通知を発送するとともに、インターネットによる議決権行使制度も整えています。

地域社会との共存

地域コミュニティの一員として、地域社会の文化や規範を尊重し、調和・共存へ貢献することを心掛けています。

海のお仕事体験「こどもわーく」

本プログラムは海の仕事体験を通して子どもたちの健全な成長と海洋人材育成を目的としており、「港の仕事」を身近に感じてもらえるように取り組んでいます。



「森の世話人」活動

2009年より神戸市の六甲山系の一角を「うさぎの森」として植樹・保全活動を行い、土砂災害の予防や自然豊かな森づくりを目指しています。



清掃活動

地域の快適な環境づくりのため、全国各地の支店で定期的に清掃活動を行っています。



地域行事への参加

全国各地の支店でイベントやお祭りに参加しています。地域の活性化に貢献するとともに、地域の皆さまに身近に感じていただける企業を目指しています。



お釈迦祭り(志布志)



地域のフェスタ(福山)



綱引き大会(大分)

社会貢献

社会貢献活動への協賛

当社は地域とのパートナーシップを大切にしながら、社会性・公共性を勘案して適切な寄付などの社会支援を継続しています。

雇用と労働

同一労働同一賃金/最低賃金

当社グループでは、国際ルールや現地の法律等の遵守を掲げており、各国の最低賃金を定めた法令や同一労働同一賃金の考えの下、従業員に対して適正な給与を支払う事を遵守しています。日本国内において、中核業務を担う総合職を全国勤務社員と地域社員に区分し、それぞれを役割や職務の大きさ、実績などに応じた給与・報酬体系としており、同一資格、同一職レベルにおいてジェンダー間で差異がないよう統一しています。

労使との対話

■ 労使との対話の基本的な考え方

上組は結社の自由に関する権利および団体交渉権を支持・尊重しており、上組と労働組合は共に誰もが働きやすい職場を目指し、安定した関係を築きます。

■ 主な取り組み

経営の円滑な運営と事業の発展並びに組合員の労働条件向上を図るため、職種による異なる声に耳を傾け、労使交渉は年3回行っております。また、各種制度の導入・変更を実施する場合、影響度の高いものについては都度協議の場を設けており、従業員の声を経営に反映できる体制を整えています。

ワーク・ライフ・バランスに配慮した労働時間管理

■ 過重労働時間削減への基本的な考え方

持続的・安定的に事業を発展させるためには、従業員が心身ともに健康で生き生きと働き続けられる労働環境を維持する事が重要と

■ 取り組み事例

ヴィッセル神戸「ソーシャルシート」(社会貢献型シート)への協賛

地元神戸のプロサッカーチームの「ソーシャルシート」(社会貢献型シート)に協賛しています。

「ソーシャルシート」はヴィッセル神戸のホームスタジアムで行われる公式戦において、神戸市や兵庫県を通じて震災遺児や母子施設などの福祉施設の方々を招待する活動です。

いう考えの下、過重労働時間の削減に取り組んでいます。また、海外含むグループ各拠点において、各国の労働法規制を遵守し、過重労働削減に取り組めます。

■ 主な取り組み

当社は労使間で労働時間削減に関する意見交換や積極的な対話を実施し、過剰労働時間の削減の取り組みを行っています。例えば、ワーク・ライフ・バランスに配慮した取り組みの一つとして、労働時間管理を徹底しております。具体的には業務の平準化や属人化解消に向けた取り組みや、就労管理システムを導入し、上長が部下の労働時間を適時把握できるよう支援し、長時間労働になる前に注意喚起する仕組みも作ることで、適切なマネジメントを行っております。

従業員のスキル向上を目的とした研修

人材育成のための研修

■ 基本的な考え方

上組グループでは、人材こそが価値創造、事業競争力の源泉であると考えており、企業理念にある「変化する社会の要請への即応」や「一歩先のテーマへの取り組み」を実践する人材となるため、変革に対し果敢に挑戦する意志と実行力を備えた人材の継続的な育成を目指します。そのうえで、当社は人材育成に対して以下の通り考えております。

- ・ 企業業績の向上だけでなく、従業員の能力向上と自己成長実感によるモチベーションアップに繋がるため、人材育成を行う
- ・ 人材育成の基本はOJT、ジョブローテーション、自己研鑽である
- ・ Off-JTは各階層におけるビジネスパーソンとしての土台作りやOJTでは補完しがたい知識・スキルを身につけるために行う

- ・全ての階層に共通する育成の指針は、当社社員として「求められる人材像」の実現である

<求められる人材像>

- ① 顧客や関係者への介在価値を高めるため、自らの専門領域を広げ続ける人
- ② 自らアグレッシブに挑戦しながら、周囲を巻き込むことで、自身も周囲も成長させる人
- ③ 目先に集中するだけでなく、長期的な視点で物事を捉え、計画・実行する人

■ 体制

若手社員をはじめ、各階層別の育成やグローバル人材の育成など、当社グループ共通の教育、研修は本店人事部で企画・運営しております。各事業分野に特有の知識、スキルの習得については、各事業部門において教育、研修を企画・実施しております。

■ 取組み

① OJT

創業から培ってきた物流ノウハウと国内外の物流ネットワークを基盤に小口貨物から巨大重量物に至る様々な貨物を取り扱う幅広い事業領域での経験を通じて、専門性と多様性を備えた人材を育成していきます。

② 新入社員現場研修

新卒総合職社員を対象に半年間、原則として配属先店所の現場の最前線で作業を経験する現場研修を実施しております。当社の強みである現場力を体感すると共に、現場業務への理解促進、安全意識を醸成し、将来の幹部候補である総合職の育成に努めています。

③ 階層別研修

各階層別にビジネスパーソンの土台作りとして、必要な考え方や知識・スキルを学ぶ研修を段階的に提供してまいります。なかでも入社3年目までについては、若手社員のフォローアップ期間として、特に強化して研修を実施しております。

④ 公正公平な評価制度

目標による管理制度を導入しており、目標設定面談、中間面談、期末評価面談を行っております。評価制度は公正な処遇や昇給・昇格の判断材料に利用するだけでなく、目標達成に向けたプロセスを通じて人材育成に繋げる役割があると考えております。組織の目標と個人の目標のベクトルを合わせ、取り組み達成することで、従業員の成長と組織パフォーマンスの向上を両立させることを目指しています。なお、評価者に対しては適正な評価とフィードバック・指導ができるよう評価者研修を導入しております。

⑤ 海外研修制度

原則入社5年目以上の社員を対象に半年間、海外現地法人に派遣し、実務研修を実施しています。海外において現地・現物・関係者に触れることで、知識、技能、国際感覚を養いグローバル化に対応した人材の育成に努めています。

⑥ 次世代経営人材の育成

経営環境の変化スピードが加速する中で、先見性、リーダーシップ、使命感を備え、成長戦略を推進できる経営人材の育成を目指しております。管理職層からも、有能者には早期に困難な経験を積ませるなど、中長期時間軸において意図的な育成を図る選抜教育にも注力していきます。

主な研修プログラム

入社1ヵ月	配属～10月	OJT	配属後フォロー	若手・中堅	管理職
本社座学	現場研修	営業	若手社員面談	海外研修	
現場見学	通関士研修	通関	人事面談	配置転換	評価者研修
ビジネスマナー	各種資格取得	ロジスティクスオペレーション	オンライン研修	階層別研修	
貿易実務		管理			
各種 e-ラーニング					

従業員エンゲージメント

■ エンゲージメントサーベイの実施

当社では持続的な企業価値向上のためには、従業員エンゲージメントが欠かせない要素の1つになると認識しております。このため、当社では2024年2月、従業員エンゲージメントの状況を把握すべく、全社的なサーベイを初めて実施いたしました。

本サーベイでは、各々の組織に於いて、経験や体験を通じて従業員が得た「期待と実感のギャップ」に関して、下記8領域に分けて測定・分析いたしました。

■ 調査概要

調査対象者：総合職・一般職・再雇用社員・嘱託社員

回答率：84.4% (3,202名/3,793名)

調査内容：従業員が会社との関わりを通じて得られる8つの領域での経験や体験(従業員エクスペリエンス)について調査。

①採用 ②オンボーディング ③業務遂行 ④人事評価

⑤人材育成 ⑥人材配置 ⑦仕事環境 ⑧企業文化

調査結果：EXスコア(EX=Employee Experience)67.5

※参考値：他社平均69.5

「採用」「オンボーディング」「業務遂行」のカテゴリについては良好な結果が得られた反面、「人事評価」「人材育成」のカテゴリについては課題感が残る結果となりました。当該スコアの改善を図るべく2023年度から実施している新人事制度を軸に、実効性ある人事施策を推進してまいります。

※EXスコア 従業員の期待値と実績値をもとに算出した組織状態を表す指標

現地雇用や現地調達

上組グループは企業行動憲章にて国際社会との協調と地域社会への貢献を示しております。行動方針としましては、地域社会の文化や規範などを尊重し、地域社会の発展に貢献するとともに、その地域に配慮した企業活動を進めると宣言しております。このような認識のもと、地域の経済社会基盤の整備・拡充に貢献する社会貢献活動を行い地域社会の発展に貢献します。

安全衛生

労働安全衛生

■ 基本的な考え方・方針

労働集約型の事業が多い当社グループにおいて、従業員の安全と健康への取組みはもとより、共に働くすべての関係者の安全確保は当社の持続的成長のために重要であると認識しております。グループの事業活動に関わる全ての関係者の安全を守り、グループ従業員の心身の健康維持を支援するため、労働安全衛生法を始めとする関係諸法令を遵守し、グループ行動憲章においては、労働災害撲滅に向けて、安全衛生体制を充実させる方針を掲げております。また事業所全体で健康づくりに取り組むことを宣言(健康企業宣言)し、一人ひとりが安全に、心身ともに健康で生き生きと働くことのできる職場環境の構築に努めています。

■ 管理体制

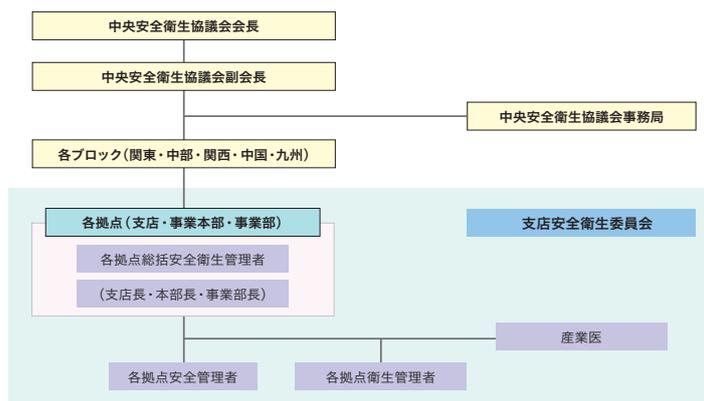
当社グループにおける災害防止および健康増進を推進・統括管理する組織として「中央安全衛生協議会」を設置しています。本協議会のもと、全国を5ブロック(関東・中部・関西・中国・九州)に分け、

その傘下で各店が計画的に安全衛生活動を展開しています。

安全衛生方針と活動体系

中央安全衛生協議会事務局が毎年年間のスローガン・重点目標・重点実施項目等を定めた全店安全衛生活動方針を掲げ、各ブロックおよび各店は活動方針を基に年間安全衛生活動を計画します。活動としては中央安全衛生協議会主催による全店会議では各ブロックの取り組みの進捗確認を行うとともに、事故・労働災害の要因分析・再発防止策の共有などに取り組んでおります。各ブロック単位では、パトロールを主軸とした安全衛生会議を年4回実施し、事務局は事故多発店所等の安全体制に不備がある事業所を対象に安全巡回を実施し、巡回結果によっては改善指導票により事業所の協力会社を含めた安全管理体制等の是正を促しています。また「全国安全週間」等の全国活動期間中に各事業所の安全活動結果を事務局に報告し、事務局が活動内容の評価を実施しております。

安全衛生管理体制



■ 取組み

1. 安全確保に関する取組み

(1) 度数率 ※1

対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度
単体	0.42%	0.76%	0.55%
参考) 運輸業・郵便業の平均	3.31%	4.06%	3.95%

※1 100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、労働災害の発生頻度を表す。

$$\text{度数率} = \frac{\text{労働災害による死傷者の数}}{\text{延べ実労働時間}} \times 1,000,000$$

(2) 強度率 ※2

対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度
単体	0.02%	0.01%	0.01%
参考) 運輸業・郵便業の平均	0.22%	0.21%	0.19%

※2 100万延べ実労働時間当たりの延べ労働損失日数で、災害の重さの程度を表す。

$$\text{強度率} = \frac{\text{延べ労働損失日数}}{\text{延べ実労働時間}} \times 1,000$$

※当社はマテリアリティ(重要課題)のKPIの一つに労働災害件数を掲げており、その目標値として労働災害件数を度数率:0.80以下、強度率:0.03以下で設定しています。

2. KY及びリスクアセスメントによる先取り安全

- (1) KY(危険予知)により日々の作業のリスクを見積り、リスクにあわせた作業方法の変更等を実施し、先取り安全を図ります。
- (2) 新規作業及び新規設備導入時等にはリスクアセスメントを実施し、使用する工具等の作業方法を定めた作業標準書を作成し、作業標準書により職場のルールの周知徹底を図ります。

3. 安全に関する教育の実施

- (1) 新入社員に対し、港湾作業現場の特性を理解させるため、災害事例教育、危険予知訓練やリスクアセスメント教育、安全ビデオによる視聴覚教育などをテーマとした新入社員安全衛生研修を実施しております。

- (2) 当社グループ内で発生した事故や事故に至らなかったヒヤリ・ハット事例を毎月報告する仕組みとグループ内で共有する体制を構築しております。各店での事例を横展開し、安全教育に活用することで、再発防止、類似事故の未然防止に努めています。

4. 健康管理・健康増進に関する取組み

感染症の予防管理対策

インフルエンザ予防接種費用に対する補助
当社所属の健康保険組合でありますサニーピア健康保険組合と連携し、ワクチン接種の促進と、接種に係る負担の低減を目的として、当社従業員と被扶養者が、医療機関においてインフルエンザの予防接種を受ける場合に、その費用の一部を補助しております。

5. 心の健康・メンタルヘルス対策

- (1) ストレスチェックの実施および希望者に対する面談機会の提供
法律に基づき、希望する全従業員に対しストレスチェックを実施しております。また、実施結果を受けて希望する従業員に対し、産業医の面談を受けられるよう、環境の整備を行っております。
- (2) 心の健康づくり計画に沿った従業員に対する研修の実施
心の健康づくり計画の推進のため、全従業員を対象にハラスメント防止とメンタルヘルスをテーマとした研修を行っております。

6. その他

- (1) ひょうご健康企業宣言の実施

健康経営に着目し、健康優良企業として今後健康経営優良法人の認定を取得していくことを見据え、第一歩となる取り組みである健康企業宣言を2020年に行いました。

健康や安全に関する研修を受講した従業員数

研修名	2023年度
新入社員安全衛生研修	43人
パワーハラスメント研修	3,760人

各種データ

従業員の状況

項目	対象範囲	内訳	単位	2021年度	2022年度	2023年度
従業員数 ^{※1}	連結 ^{※2}	全体	人	4,261	4,206	4,180
		男性	人	3,619	3,543	3,516
		女性	人	642	663	664
		女性比率	%	15.1	15.8	15.9
	単体	全体	人	3,719	3,674	3,643
		男性	人	3,206	3,145	3,115
		女性	人	513	529	528
		女性比率	%	13.8	14.4	14.5
平均年齢	単体	全体	歳	39.7	40.5	41.0
		男性	歳	40.8	41.5	42.1
		女性	歳	33.7	34.4	35.1
平均勤続年数	単体	全体	年	15.7	16.4	16.9
		男性	年	16.7	17.4	17.9
		女性	年	10.0	10.7	11.2
採用人数(新卒)	単体	全体	人	85	77	87
		男性	人	56	45	65
		女性	人	29	32	22
採用人数(中途)	単体	全体	人	53	41	63
		男性	人	44	32	44
		女性	人	9	9	19
女性管理職比率	単体	-	%	1.5	1.8	2.0
非正規社員比率	連結 ^{※2}	全体	%	15.6	15.1	13.9
	単体	全体	%	16.3	15.6	14.2
離職率(自己都合)	連結 ^{※2}	全体	%	-	3.6	4.2
	単体	全体	%	3.9	3.4	3.8
障がい者雇用率 ^{※3}	連結 ^{※2}	全体	%	-	2.19	2.29
	単体	全体	%	2.28	2.24	2.32

多様な働き方

項目	対象範囲	内訳	単位	2021年度	2022年度	2023年度
年次有給休暇 平均取得日数	単体	全体	日	10.6	11.2	11.7
年次有給休暇 取得率	単体	全体	%	58.4	60.7	63.0
育児休業制度利用者数	単体	全体	人	36	39	53
		男性	人	7	23	27
		女性	人	29	16	26
育児休業取得率	単体	男性	%	5.0	15.0	23.5
		女性	%	100	100	100

人材開発

項目	対象範囲	内訳	単位	2021年度	2022年度	2023年度
教育研修時間(総時間) ^{※4}	連結 ^{※1}	全体	時間	-	29,960	31,580
	単体	全体	時間	-	29,031	30,126
教育研修時間(一人当たり) ^{※4}	連結 ^{※1}	全体	時間	-	6.4	6.8
	単体	全体	時間	-	7.1	7.5

(備考) ^{※1} 従業員数は各年度末時点。従業員数には非正規社員は含みません。

^{※2} 当社および国内外連結子会社。

^{※3} 連結の数字は単体に加え、障がい者雇用状況報告書の提出義務のある連結子会社を含めたものです。

^{※4} 非正規社員を含みます(派遣社員は除く)。



ガバナンス

GOVERNANCE

企業理念の下、継続して安定的に成長するため、経営体制の強化に努めています。



コーポレート・ガバナンス

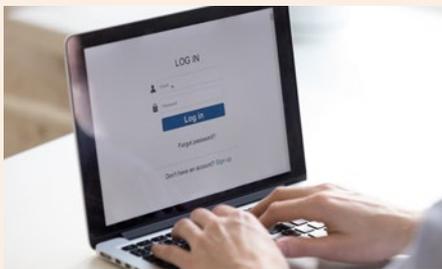
- 29 コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方
- 29 内部統制システムに関する基本方針
- 30 社外取締役、監査役の選任理由等
- 31 取締役会の構成、開催実績

コンプライアンス

- 32 コンプライアンス体制および運用状況
- 32 コンプライアンス・リスクマネジメント活動の推進
- 32 腐敗防止に関する方針・取組み
- 33 輸出入貨物管理
- 33 内部通報制度の運用・周知徹底
- 33 内部監査の実施
- 33 反社会的勢力の排除に向けた基本的考え方

リスクマネジメント

- 34 事業継続計画(BCP)への取組み
- 34 責任ある納税
- 34 環境関連の違反罰金



情報セキュリティ

- 34 情報セキュリティへの取組み



サプライチェーン

- 34 対等な取引関係の構築

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、株主の皆様をはじめとするさまざまなステークホルダーの利益を損なうことのない、迅速かつ適正な意思決定と業務執行を確保し、長期安定的な成長を実現するための効率的な経営体制の確立を基本方針として、コーポレート・ガバナンスの充実・強化に努めています。また、連結経営の下でグループ会社を含めた適法経営を確保するため、事業運営上のさまざまなリスク管理を根幹とする内部統制システムを構築し、企業としての社会的責任を忠実に果たしていきます。

内部統制システムに関する基本方針

当社は経営理念の下、総合物流企業として、継続的な成長の実現と社会的責任の履践を目指しています。この目的を達成するため、内部統制システムに関する基本方針を定め、体制・制度の構築と運用、および定期的な見直しと改善を行っています。

■ リスク管理体制に関する運用状況

当社グループでは、日常の職務遂行から生じる多様なリスクを洗い出し、問題発生を可能な限り未然に防止するため、「リスク管理規定」を制定しています。また、同規程にのっとり、コンプライアンス・リスク管理委員会を定期的に開催し、当社グループにおけるリスクの把握とその対応策の立案・実施を図っています(2023年度は12回開催)。

■ 職務執行の有効性および効率性の確保に関する取組みの状況

2023年度の取締役会は取締役8名(うち社外取締役3名)で構成され、監査役4名(うち社外監査役3名)も出席の上、16回開催しました。各議案について活発な意見交換がなされており、意思決定および監督の実効性が確保されているものと考えています。

なお、当社は執行役員制度を導入しており、全執行役員が出席する執行役員会を2023年度においては12回開催し、業務執行について機動的に意思決定を図りました。

■ 当社グループにおける業務の適正確保のための体制および運用状況

当社グループにおける経営上の重要事項については、「関連子会社管理規程」に基づき、当社の取締役会、その他の社内経営会議において審議する、もしくは報告を受けることとしています。また、当社内部監査部が監査計画に基づき主要子会社に対する監査を実施し、当社グループにおける業務の適正を確保しています。

■ 監査役監査の実効性確保に関する取組みの状況

当社監査役は取締役会、その他の重要な会議へ出席するとともに、代表取締役との定期的な面談を行い、経営に関する意見交換の機会を確保しています。また、内部監査部より内部監査結果について報告を受けるなど、社内関連部署より主要な報告および資料の提供を受けており、グループ会社についても都度、報告ならびに資料を徴取しています。会計監査人からは、監査結果について定期的に報告を受け、かつ監査の状況について都度、会計監査人より聴取しており、これらを通じて監査役監査の実効性を確保しています。

社外取締役、監査役の選任理由等

社外取締役(3名)

氏名	選任理由
石橋 伸子	過去に社外役員となること以外の方法で企業経営に関与した経験を持たれないものの、弁護士としての豊富な経験と高い見識による、主にコンプライアンスの観点からの有益な助言・提言等を通じた当社のガバナンスの強化・発展への貢献を期待し、社外取締役に選任いたしました。 なお、当社と石橋氏との間には特別の利害関係はなく、東京証券取引所が規定する独立性基準および当社が定める独立性判断基準を満たしておりますので、同氏を独立役員として指名いたしました。
保坂 収	過去に社外役員となること以外の方法で企業経営に関与した経験を持たれないものの、陸上自衛隊の幹部自衛官として主に補給・輸送分野に携わった知見を活かした、取締役会における意思決定の適法性・適性性の確保への貢献を期待し、社外取締役に選任いたしました。 なお、当社と保坂氏との間には特別の利害関係はなく、東京証券取引所が規定する独立性基準および当社が定める独立性判断基準を満たしておりますので、同氏を独立役員として指名いたしました。
松村 はるみ	上場会社の役員として、経営および人事・CSR部門に携わった豊富な知見を活かした、当社取締役会における意思決定の適法性・適性性の確保への貢献を期待し、社外取締役に選任いたしました。 なお、当社と松村氏との間には特別の利害関係はなく、東京証券取引所が規定する独立性基準および当社が定める独立性判断基準を満たしておりますので、同氏を独立役員として指名いたしました。

社外監査役(3名)

氏名	選任理由
黒田 愛	過去に社外役員となること以外の方法で企業経営に関与した経験を持たれないものの、弁護士としての豊富な経験と高い見識を活かした監査業務の遂行、および主にコンプライアンスの観点からの有益な助言・提言等を通じた当社のガバナンスの強化・発展への貢献を期待し、社外監査役に選任いたしました。 なお、当社と黒田氏との間には特別の利害関係はなく、東京証券取引所が規定する独立性基準および当社が定める独立性判断基準を満たしておりますので、同氏を独立役員として指名いたしました。
秀島 友和	過去に社外役員となること以外の方法で企業経営に関与した経験を持たれないものの、税務行政および税理士業務を通じた豊富な経験と高い見識を活かした監査業務の遂行、および主に財務・税務の観点からの有益な助言・提言等を通じた当社のガバナンスの強化・発展への貢献を期待し、社外監査役に選任いたしました。 なお、当社と秀島氏との間には特別の利害関係はなく、東京証券取引所が規定する独立性基準および当社が定める独立性判断基準を満たしておりますので、同氏を独立役員として指名いたしました。
佐々木 聖子	過去に社外役員となること以外の方法で企業経営に関与した経験を持たれないものの、法務行政を通じた豊富な経験と高い見識を活かした監査業務の遂行、および主にリスクマネジメントの観点からの有益な助言・提言等を通じた当社のガバナンスの強化・発展への貢献を期待し、社外監査役に選任いたしました。 なお、当社と佐々木氏との間には特別の利害関係はなく、東京証券取引所が規定する独立性基準および当社が定める独立性判断基準を満たしておりますので、同氏を独立役員として指名いたしました。

取締役会の構成、開催実績

当社取締役会は事業活動において、適切かつ迅速な経営の重要意思決定と業務執行の監督を実現すべく、取締役会全体として各事業分野に精通した社内取締役と多様なステークホルダーの立場に立った客観的視点から、経営の効率化やガバナンスの向上について積極的に意見を述べる事ができる複数の社外取締役によって構成することを基本方針としており、2024年7月現在では、取締役8名（うち社外取締役3名）、監査役4名（うち社外監査役3名）の計12名で構成しています。

2023年度は取締役会を16回開催しております。各役員における取締役会出席状況は下表の通りです。

取締役・監査役の人数

年度	取締役		監査役	
	社内	社外	社内	社外
2024	5人	3人	1人	3人
2023	5人	3人	1人	3人
2022	8人	4人	1人	3人

取締役会・監査役会出席状況(2023年4月1日～2024年3月31日)

(2023年度実績)

氏名	職位	取締役会出席回数	監査役会出席回数
深井 義博	代表取締役	16回/16回中(100%)	-
田原 典人	代表取締役	16回/16回中(100%)	-
堀内 敏弘	代表取締役	16回/16回中(100%)	-
村上 克己	代表取締役	16回/16回中(100%)	-
平松 宏一	取締役	16回/16回中(100%)	-
石橋 伸子	取締役(社外)	16回/16回中(100%)	-
保坂 収	取締役(社外)	16回/16回中(100%)	-
松村 はるみ	取締役(社外)	16回/16回中(100%)	-
佐伯 邦治	監査役	16回/16回中(100%)	12回/12回中(100%)
中尾 巧	監査役(社外)	16回/16回中(100%)	12回/12回中(100%)
黒田 愛	監査役(社外)	16回/16回中(100%)	12回/12回中(100%)
秀島 友和	監査役(社外)	16回/16回中(100%)	12回/12回中(100%)

※職位は2024年3月31日現在の表記となります。

※久保昌三、長田行弘、椎野和久、鈴木三男の4氏は、2023年6月29日開催の第84回定時株主総会において任期満了により取締役を退任されたため、上記記載の対象外としております。

コンプライアンス

コンプライアンス体制および運用状況

当社では、内部統制体制の確立・推進を担うコンプライアンス・リスク管理委員会がローカル委員会に対し、社内掲示板やニュースレターの発行を通じて社内規程や関連法令に関するコンプライアンスの浸透を図っています。また、ローカル委員会から定期的に自己点検報告を受け、結果を踏まえたコンプライアンス強化策を逐次実行しています。

コンプライアンス・リスクマネジメント活動の推進

■ 従業員へのコンプライアンス啓発

2010年度より「RiskManagementだより(RMだより)」を発行(2024年3月末現在 第347号)し、従業員へ情報提供するほか、職場での読み合わせなど社内教育の教材として活用しています。

また、コンプライアンス推進ポータルサイト(社内ポータル)の活用を推進し、従業員のコンプライアンス意識の向上を通じたガバナンス体制の更なる強化を目指しています。



コンプライアンス推進ポータルサイト

■ 実効性のあるコンプライアンス体制の構築

当社はリスクマネジメントの推進として、コンプライアンス・リスク管理委員会(本店)および下部組織であるローカル委員会(各支店組織)において、高い倫理観を持った組織作りを目指し、継続的な教育を行い、さまざまなリスクへの『気づき』を提供するべく、リスク

マネジメント定期点検記録簿やコンプライアンステキストを月例にて実施し、リスクへの対応状況や、コンプライアンス教育を通じてモニタリング(相互牽制)を行い、誠実な企業運営に取り組んでいます。



RMだより



RM定期点検記録簿



コンプライアンステキスト

腐敗防止に関する方針・取組み

当社グループは贈収賄や横領、談合をはじめとする腐敗行為を禁止しています。企業行動憲章の中で「公正かつ透明な事業活動」を掲げ、「入札にあたっては談合等を行わない。」「取引先との契約に基づく対等な関係で取引を行う。」など明記しており、この考えに基づき策定した「腐敗防止方針」を当社グループの役員・従業員に適用しています。

また、コンプライアンス体制に基づき、役員・従業員が汚職や腐敗に係るリスクを確認するとともに、社内ポータルサイトを通じて腐敗防止方針を個々の行動に落とし込むためのコンテンツとしてコンプライアンステキストや「RiskManagementだより」(社内ニュースレター)を配布するなど、腐敗防止方針の浸透を図っています。

なお、2023年度における腐敗防止方針の違反に起因する役員・従業員の処分および解雇件数は0件でした。

輸出入貨物管理

当社は、国際物流における安全確保と貿易の円滑化に貢献するため、関連法規の遵守および国際貨物のセキュリティ確保と適正な輸出入通関に係わるプログラムを策定し、これに基づいた管理体制を整備しています。

また、当社は法令遵守体制とセキュリティ管理の優れた認定事業者(AEO)として、2011年6月に特定保税承認者、2014年1月に認定通関業者を承認・認定取得しています。

特定保税承認者：届出保税蔵置場

全国に53カ所

認定通関業者：全国に35カ所

(2024年3月末現在)



AEO倉庫業者
AEO通関業者

内部通報制度の運用・周知徹底

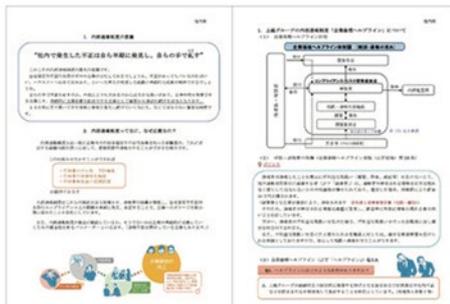
当社は法令違反・不正行為などの早期発見と未然防止、および社内自浄作用の向上を目的に内部通報制度「企業倫理ヘルプライン」を設置しています。社内不正やコンプライアンス違反、ハラスメント事案、贈収賄を含めた腐敗に関する内容など、当社定款ならびにコンプライアンス規定に違反する事項についてコンプライアンス・リスク管理委員会と監査役会が通報窓口を担い、通報者および調査協力者の匿名性を確保したうえで通報事案への対応を行っています。

2023年は9件の事案を受け付けました。

また、内部通報制度に関する従業員研修をはじめとして、全ての従業員に制度を周知するため、事業所内でのポスター掲示や全ての役員・従業員がより安心して制度を利用するためにガイドブック「上組グループ 企業倫理ヘルプラインのA.B.C.」を作成・配布し、制度の適切な運用を図るために尽力しています。



「上組企業倫理ヘルプライン」ポスター



「上組グループ 企業倫理ヘルプラインのA.B.C.」一部抜粋

内部監査の実施

当社の内部監査は、代表取締役社長直轄で他業務を行わない独立した組織である内部監査部が担っています。

年度ごとに監査計画を作成し、本店および全支店を対象に、法令遵守および業務の適正を確保するために必要な内部統制システムが有効に機能しているかどうかについて、会計(財務報告の信頼性確保)・資産管理他当事業の各側面における監査を実施しています。

監査実施後は速やかに監査調査を作成して経営責任者に提出しています。監査での指摘事項については、改善措置の実施状況をフォローしています。

反社会的勢力の排除に向けた基本的考え方

当社は反社会的勢力に対して毅然とした態度で対応することを企業行動憲章に明文化し、これを実現するために各種契約書への暴排条項の記載や記載事項の監査などの社内体制を整備するとともに、「三ない原則(恐れない・金を出さない・利用しない)」を掲げ、グループ全体にこれを徹底・浸透させ市民社会の秩序や安全の確保に努めています。

リスクマネジメント

事業継続計画(BCP)への取組み

■ 巨大地震を想定した対策

東南海、南海トラフ巨大地震を想定した、BCPマニュアルを整備し、すべての部門・支店・業務において事業継続のための緊急時対策を個別に講じています。

また年1回、リスクマネジメント部から各支店へ地震への備えが劣化していないか自己点検を要請するとともに、体制の整備状況の確認を行っています。

■ IP無線機の設置と定期通信訓練

大規模災害発生時には、安否確認や被害状況の把握など迅速な情報収集が求められるほか、災害対策本部からの指示・伝達事項の周知が不可欠です。当社は過去の災害発生時の経験を生かし、停電や携帯電話が通話制限を受けた場合にも通話ができるIP無線機を国内各拠点に導入しています。また、従業員全員がIP無線機を使えるよう、定期的に通信訓練を行っています。

情報セキュリティ

情報セキュリティへの取組み

当社では、個人情報保護に関する諸法令を遵守するのはもちろん、「情報セキュリティ対策基準」を設けています。個人情報ははじめとする第三者の情報について、本来の目的以外に

責任ある納税

当社は租税回避地(タックスヘイブン)に本社を含め子会社などを持っておりません。

環境関連の違反・罰金

2023年度中における環境関連の違反は0件でした。また、罰金についても0円でした。

利用することや漏洩することがないよう、個人情報保護に係る統括責任者の下、厳重に管理しています。

サプライチェーン

対等な取引関係の構築

当社は、独占禁止法が定める「優越的な地位の濫用」を規制する「下請代金支払等遅延防止法」の下、下請事業者との取引に当たり、同法の定める書面交付、支払期日設定の義務を遵守しています。

また、独立した内部監査部門および財務部が、書類の保存、代金支払いの状況を監査することで、同法の適正な実施を確保しています。

マテリアリティ(重要課題)



環境

マテリアリティ(項目) | 環境負荷低減



課題	KPI	目標値	2024年3月期 実績・進捗
● CO2排出量削減	排出量削減率	46%削減(13/3期比, 削減量:45,575t-CO2) ※ 30/3期末排出目標 53,545t-CO2	2.4%削減(24/3期末) 25/3期~29/3期までの削減計画策定
倉庫照明のLED化	自社倉庫照明LED化率	100%(30/3期末)	37.6%(24/3期末)
再生可能エネルギー発電量 (定温倉庫への太陽光発電設備設置)	自社定温倉庫への太陽光パネル設置率	100%(30/3期末)	5.1%(24/3期末)
ディーゼルフォークリフトのバッテリー化	4t以下フォークリフトのバッテリー化率	100%(30/3期末)	67.4%(24/3期末)
再生可能エネルギー由来電力の使用	全電力使用量に占める再生可能エネルギー由来電力の割合	30%(30/3期末)	0%(24/3期末)
● 環境マネジメントの推進	ISO14001の取得	ISO14001を本店含む複数店で取得	検討中



社会

マテリアリティ(項目) | 多様な人財を活かした魅力ある職場環境の創出



課題	KPI	目標値	2024年3月期 実績・進捗
● 健康経営の推進	有休休暇取得率	65%(25/3期末)	63%(24/3期末)
● 人材育成の強化	階層別社員教育の充実	研修メニューの拡充	経営リーダー研修の実施(所属長クラス対象)
● 人権・多様性の尊重	女性管理職比率	4%(35/3期末)	2%(24/3期末)
	総合職女性比率※(注1)	15%(35/3期末)※(注1)	-
	女性役職者比率(管理職除く)※(注2)	30%(35/3期末)※(注2)	-
	男性の育休取得率	70%(35/3期末)※(注3)	23%(24/3期末)

マテリアリティ(項目) | 責任ある企業としての安全への取組み



● 業務における防災・減災	Gマーク取得促進	全事業所での取得	全事業所取得済み
	重大事故件数	ゼロの継続	ゼロ
	交通事故件数	30%減(対前年比)	60%減(2022年度10件 2023年度4件)
	労働災害件数	労働災害指数 度数率:0.80以下 強度率:0.03以下	2023年実績 度数率:0.55 強度率:0.01
	ドライブレコーダー搭載率	100%	100%
● レジリエンス強化	BCP整備	全拠点でのBCP策定完了	28支店80拠点(全支店への連絡体制の整備完了)
	IP無線の設置件数	全施設(30/3期末)	28支店46拠点(全支店への設置完了)
	重大災害訓練の実施	年1回	広域災害訓練0回(各拠点での災害訓練等は実施)
	非常用電源もしくは大容量バッテリーの設置	主要拠点(本店・東京本社・名古屋支社・福岡支社)への設置(30/3期末)	見積取得および設置計画の検討
	災害備蓄品の備蓄	従業員数×1.1×3日分 ※ 対象拠点数:27 (南海トラフ地震防災対策推進地域内の拠点数)	25拠点

※(注1)当社取締役会にて2025年3月期以降本KPI・目標値の追加を決定しました。そのため、2024年3月期の実績はありません。

※(注2)目標値を達成したため、当社取締役会にて2025年3月期以降本KPI・目標値の変更

(「女性役職者人数(管理職含む):22/3期末比 20%増(25/3期末)」→「女性役職者比率(管理職除く):30%(35/3期末)」)を決定しました。

そのため、2024年3月期の実績はありません。(旧目標の実績:22/3期比79%増(24/3期末))

※(注3)目標値を達成したため、当社取締役会にて2025年3月期以降本目標値の変更(「10%(25/3期末)」→「70%(35/3期末)」)を決定しました。

※ 社会(区分)の内「中途採用役職者人数(管理職含む)」および「アンコンシャスバイアス研修の受講率(管理職)」については、目標過達の為KPI・目標値を削除しました。

マテリアリティ(項目) 地域コミュニティとの連携強化			
● 企業市民活動の拡大	社会貢献活動の実施数	(拡大)	・ヴィッセル神戸「ソーシャルシート」(社会貢献型シート)への協賛 ・2023年度世界水泳へ5000万円寄付
	スポーツ・文化教育への貢献拡大	(拡大)	



マテリアリティ(項目) 社会のニーズに応える事業活動の推進			
● 顧客ニーズ・社会的課題への対応	社会インフラ関連設備の輸送推進 ※ 新エネルギー/交通インフラ関連設備等の輸送実績拡大	-	バイオマス発電所向け資材・燃料輸送新規1件受注
● DXの推進	導入するDX施策の拡大	-	DXデジタルツール3件導入



ガバナンス

マテリアリティ(項目) ガバナンスの強化			
課題	KPI	目標値	2024年3月期 実績・進捗
● 当社に最適な体制の維持・構築	改訂CGCの各原則の遵守率	100%	98.7%(83項目中82項目遵守 残1項目)
● 取締役会・監督機能の実効性向上	取締役会実効性評価の実施と改善策への取組み	25/3期までに第三者機関による評価1回実施	24/3期:第三者機関による評価1回実施
● 取締役会の監督機能強化	取締役会の監督機能強化に向けた継続的取組みの実施	指名・報酬委員会の設置 取締役会の適正な構成の追求	指名・報酬委員会の設置完了 スキルマトリクスの見直し検討中
● コーポレート・ガバナンスに係る開示の充実・透明性向上	ステークホルダーの理解向上に資する開示の充実・透明性向上	情報開示の充実・透明性の向上	非財務情報・英文開示の充実化、CG報告書改訂



マテリアリティ(項目) コンプライアンスの徹底			
● 全社員のコンプライアンス意識の向上 ● 企業活動における不適切な行動、交流の防止	重大なコンプライアンス違反件数	0件	0件
	コンプライアンス教育の充実	eラーニング等を活用したコンプライアンス研修の実施など	AEO・内部通報に関する社内WEBセミナー開催 企業倫理ヘルプライン社内ガイドブックの発行
	オペレーショナルリスクの低減	営業所単位でのリスク管理 社内共有で類似ミス等を防止	営業所単位でのリスク管理、類似ミス防止活動を継続的に実施(毎月)
	業務コンプライアンス知識の醸成	コンプライアンステキストの実施・効果測定	12回/年
● 受付窓口の認知度・活用	コンプライアンス・アンケートの認識率	認識率の向上	100%
	相談窓口対応件数	件数の開示	9件(前年より3件減)



マテリアリティ(項目) リスクマネジメント			
● 情報セキュリティの強化	情報セキュリティ教育実施回数	5~10回/年	4回/年
	事故件数(情報漏洩、サービス停止など)	0件/年	0件/年
	情報セキュリティ対策の推進	推進内容の開示(サイバーセキュリティ委員会を中心に検討中)	セキュリティ対策ソフトの更新



各種認証

みなとSDGsパートナー登録

国土交通省が主導する港湾関係企業を対象とした認証制度『みなとSDGsパートナー登録制度』へ登録いたしました。当事業活動においてもSDGsの普及促進および取り組みの推進、従業員の更なる意識の高まりを通じて、より持続可能な企業への発展を目指してまいります。



かわさきSDGsゴールドパートナー

川崎市の企業・団体を対象とした登録・認証制度『かわさきSDGsゴールドパートナー』の認証を取得いたしました。同制度に認証されると「川崎市SDGsプラットフォーム」への参加が認められます。これらを通じ、これからも企業価値の向上や地域社会への貢献に取り組んでまいります。



AEO

当社は法令遵守体制とセキュリティ管理の優れた認定事業者(AEO)として、2011年6月に特定保税承認者、2014年1月に認定通関業者を承認・認定取得しています。



安全優良事業所(Gマーク)

「安全性優良事業所(Gマーク)」とは、公益社団法人全日本トラック協会が交通安全対策などで一定事業者を認定する制度です。当社では輸送の安全向上のため積極的に取得しており、既に24店で取得済みです。



健康企業宣言

当社は、健康優良企業を目指して、企業全体で健康づくりに取り組むことを宣言いたします。従業員一人ひとりが心身ともに健康で生き生きと働くことができる職場環境の構築を目指します。



ハラール認証

当社は、PT. Kamigumi Logistics Indonesiaの倉庫保管業務でハラール認証を取得し、ハラール健康食品を取り扱っております。急速に拡大しているハラール製品のニーズにお応えしていきます。



ISO取得状況

当社は環境マネジメントの有効性を高めるために、環境マネジメントの国際規格であるISO14001認証取得を推進してまいります。定期的な内部監査を通じて監視・測定・分析を行い改善活動の有効性を確保いたします。

認証名	取得割合	取得拠点数
ISO14001	5.1%	2/39

