

サステナビリティレポート 2026

トップメッセージ …… 1
サステナビリティ経営 …… 2
マテリアリティ …… 7
環境 …… 11
社会 …… 17
ガバナンス …… 30
TCFD提言に基づく情報開示 …… 38
外部からのESG関連評価 …… 42
各種認証 …… 43
ESGデータ …… 44

KAMIGUMI

トップメッセージ



サステナビリティは、未来への「種まき」であり、成長への約束

私はかつて港湾の現場で、仲間と共に汗を流してきました。その経験の中で心に刻んだのは、企業の成長とは決して数字だけで測れるものではないという実感です。働く人の安全や笑顔、環境への配慮といった、目に見えない価値を大切に育むこと。それこそが、企業が長く社会に必要とされ続けるための条件であり、未来への最も大切な「種まき」であると考えています。サステナビリティへの取り組みは、コストではありません。私たちが掲げる中期経営計画や長期ビジョンの実現を底支えし、100年先も社会と共に歩んでいくための、確固たる成長基盤そのものです。

「非財務」の価値が、確かな「企業価値」へと結実する

上組の原点は「現場」にあります。現場で働く一人ひとりが心身ともに健やかであり、誇りを持って仕事に向き合える環境があってこそ、お客様に信頼される質の高い仕事が生まれます。安全への徹底したこだわりが信頼を築き、環境への配慮が次代のニーズに応える力となり、人材への投資が現場の工夫と革新を生み出します。こうした「非財務」の領域を真摯に磨き上げることが、巡り巡って企業の基礎体力を高め、結果として持続的な企業価値の向上へと結実していく。私はそう確信し、長期的な視点での経営を推進してまいります。

地球という「現場」を、次世代へしっかりと「届ける」ために

美しい地球環境を、損なうことなく次世代へ届けること。それは、モノを運ぶ使命を持つ私たち物流事業者の未来に対する最大の責務です。倉庫の照明をLEDに変え、フォークリフトを電動化し、太陽光という自然の恵みをエネルギーに変える。こうした地道な積み重ねは、環境負荷を減らすだけでなく、働く人にとっても健やかで心地よい現場をつくることにつながります。脱炭素への道のりは平坦ではありませんが、お客様と共に知恵を絞り、環境にやさしい物流の仕組みを整えていく。その努力が、未来の社会を支える新たな「インフラ」になると信じています。

変化を恐れず、現場から物流の「新しい可能性」を拓く

社会課題が複雑化する現代において、物流に求められる役割も変わり続けています。しかし、変化は恐れるものではなく、私たちが進化するための好機でもあります。社会からの要請を真摯に受け止め、これまでの常識にとらわれず、現場起点の知恵と技術で応えていく。そうして、単にモノを運ぶだけではない、総合物流としての意味をさらに豊かにし、お客様や社会の課題を解決する新しい物流の形を築き上げていきます。「現場の力」を未来を変える力に。ステークホルダーの皆さまに対して「よりそい、つなぐ。あたらしい力になる」持続可能な社会の実現に貢献し続けることをお約束します。

代表取締役社長 社長執行役員COO　田原 典人

サステナビリティ経営

サステナビリティに対する基本的な考え方

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

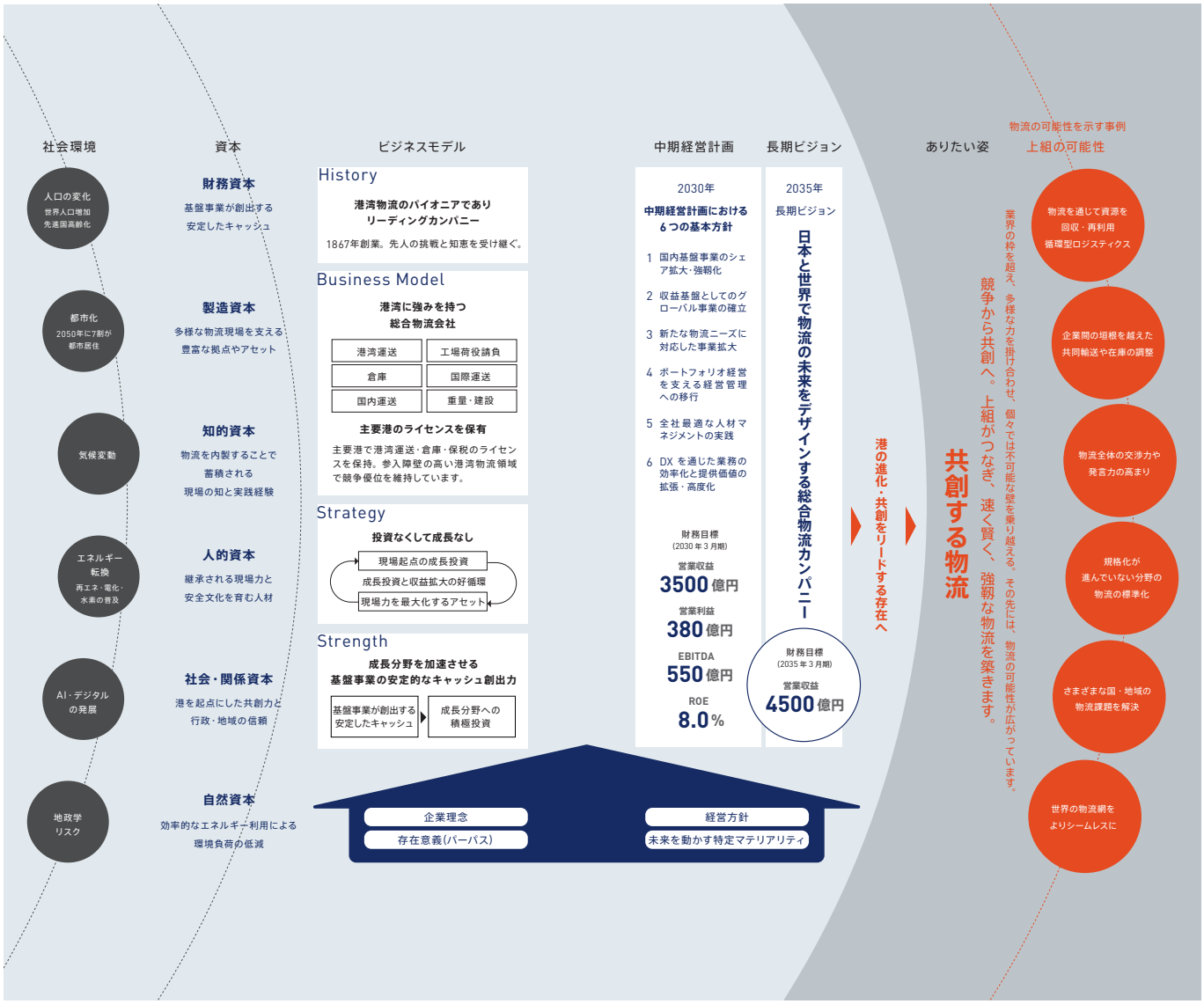


価値創造プロセス図

上組の価値創造は、創業以来の基盤である港湾運送事業の現場で培われた技術や知恵と、それらを最大化させる施設・設備への継続的な投資を源泉としています。

この強固な事業基盤が生み出す安定的なキャッシュフローを原資とし、成長分野への効率的な投資を重ねることで、競争力の強化と新たなキャッシュを創出する好循環を築いています。中期経営計画では、こうした「成長投資と強靭アセットの循環」を実現し、社会課題の解決と企業成長を両立する道筋を描いています。

さらに、ビジョンに掲げる「港の進化・共創をリードする存在へ」という言葉には、港を単なる出入り口ではなく、物流全体をつなぐ“起点”として捉えるという強い思いが込められています。競争を超えた“共創”によって多様なパートナーと連携し、物流全体をオーケストレーションすることで、まだ見ぬ物流の「可能性」を切り拓いていく。そしてその先に、物流の未来をデザインする総合物流カンパニーとしての「ありたい姿」を、力強いビジョンとして描いています。



企業行動憲章

1. お客様満足の向上

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、習慣に対しての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。

サステナビリティ関連方針

環境方針

上組グループは、事業活動が地球環境に及ぼす影響を深く認識し、環境保全と経済活動の調和を追求しています。
気候変動への対応をはじめとする環境課題に対し、全社的な目標設定と継続的な改善を行うため、ここに「環境方針」を定めています。
「環境方針」に関する全文はこちらからご確認ください。

人権方針

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」全文はこちらからご確認ください。

安全衛生方針

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揚げ、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。
「安全衛生方針」全文はこちらからご確認ください。

輸送の安全に関する基本方針

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います。
「輸送の安全に関する基本方針」全文はこちらからご確認ください。

マルチステークホルダー方針

当社は、企業理念に基づき、社会の変化に即応しながら持続的な成長と社会貢献を実現するためには、株主の皆様のみならず、従業員、取引先、顧客、地域社会をはじめとする多様なステークホルダーとの価値協創が不可欠であると認識しています。
事業活動を通じて生み出された収益・成果をステークホルダーの皆様へ適切に分配・還元し、特に従業員への還元や、お取引先様への配慮ある取り組みを推進していくため、その指針となる「マルチステークホルダー方針」を以下の通り定めています。
「マルチステークホルダー方針」全文はこちらからご確認ください。

腐敗防止方針

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。
「腐敗防止方針」全文はこちらからご確認ください。

内部統制システムに関する基本方針

上組グループは経営理念の下、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。
「内部統制システムに関する基本方針」全文はこちらからご確認ください。

マテリアリティ

マテリアリティ見直しの背景と目的

- 当社は2022年にマテリアリティを特定し推進してきたが、外部環境の変化やステークホルダーの要請を受けて見直しを実施
- 今般、当社の存在意義(パーパス)、長期ビジョン2035、並びに中期経営計画2030の検討にあたり、目指す姿や経営戦略の実現に向けた取り組みとしてマテリアリティを再定義し見直しを実施
- 当社の事業成長と同時に、ステークホルダーの期待に応え続け、持続的な価値創造を行っていくための重要な取組事項として、経営戦略と一体的に推進していく

マテリアリティの見直しプロセス

- 下記のステップで見直しを実施
- 検討内容は、随時サステナビリティ委員会、経営会議、取締役会で報告・議論され、取締役会にて最終承認

STEP 01

マテリアリティ候補テーマのリスト化

SASBやGRI※をはじめとする各種文献・ガイドライン、中長期的に想定される外部環境変化・社会課題等を幅広く抽出しリスト化

※SASB:サステナビリティ会計基準審議会、GRI:グローバル・レポーティング・イニシアティブ

STEP 02

重要度評価

① 自社視点の評価

・当社経営・事業にとってのリスク・機会やありたい姿、新中期経営計画との関係性を基に重要度を評価
・主要事業や管理部門の責任者へのアンケート・ディスカッションを実施

②ステークホルダー視点の評価

・社内外のステークホルダーの当社への要請を基に重要度を評価
・機関投資家、取引先、社外取締役、従業員へのヒアリングを実施
・当社が環境・社会に与える影響の大きさも考慮

STEP 03

マテリアリティ案検討

STEP②の評価結果を基に、重要度の高いテーマを中心に取り組むべき優先課題(≒マテリアリティ)を特定

STEP 04

各マテリアリティの取組み方針・施策・目標等の検討

STEP③で特定した各マテリアリティについて、関連部署を中心に取組み方針・施策・目標等を検討

新たなマテリアリティの概要

当社の存在意義（パーパス）、長期ビジョン2035、並びに中期経営計画2030の実現に向けた取り組みの一環として、継続的な推進・進捗管理、及び開示・対話を行って参ります。

マテリアリティ	リスク	機会	取り組み方針
社会課題解決に寄与する事業の推進 	●潜在的な事業機会の獲得における、他社への劣後	●新たな顧客ニーズや市場をとらえた事業の展開・創出 ●先行的な取り組みによる競争優位の獲得	●当社の強みを生かした課題解決を通じて、事業成長と持続可能な社会実現への貢献の同時実現を目指す
カーボンニュートラル（CN）への貢献 	●炭素税等のコスト増加 ●顧客等からの削減要請に対応できないことによる受注機会の喪失、ESG評価やレピュテーション低下	●炭素税、エネルギーコスト上昇への先行的対応によるコスト競争力向上 ●顧客にとってのScope3削減要請に先んじて対応することによる、評価向上と受注機会の拡大 ●ESGの視点から、投資家、顧客等からの評価・支持を獲得し、資本コストの低減や継続的な関係構築を実現	●物流設備の環境投資、再生可能エネルギー由来電力の調達による自社CO_2排出量削減（Scope1,2） ●モーダルシフトへの対応等により、顧客の輸送に係るCO_2削減を推進（Scope3）
サービスの安全・品質の担保 	●事故等によるサービス遅延、業務停止に伴う、収益減少、社会的信用の低下や賠償 ●豪雨、地震、台風による物流網寸断、適切な対応が取れない場合の業務停止 ●老朽化したインフラ、車両や設備の故障による業務停止 ●排出ガスや環境規制に対応できない場合の、追加コストや業務停止	●安全・信頼性の向上による競争優位性を確保し、他社との差別化として、事故防止や品質管理に優れたサービスをアピール ●災害時にも安定したサービスを提供することで、顧客からの信頼を獲得 ●労働環境の改善を通じて、従業員満足度や生産性が向上し、人材確保や離職率低減に寄与	●現場での防災・減災 ●品質事故防止への取組み ●全社のレジリエンス強化
ガバナンスの高度化 	●不十分なガバナンス・人権・コンプライアンス対応は、法令違反や訴訟リスクに直結 ●情報開示が不十分な場合、ステークホルダーからの信頼を失い、ESG評価やレピュテーション低下	●ガバナンス強化・改善を継続することにより、健全かつ効率的な経営を継続 ●組織統治や情報開示を強化することで、顧客や投資家、規制当局からの信頼を獲得し、長期的な競争優位性を確保 ●ESGの視点から、投資家、顧客、地域社会等からの評価・支持を獲得し、資本コストの低減や継続的な関係構築を実現	●ガバナンス、コンプライアンス、人権尊重の取り組みの強化・改善の継続 ●企業市民活動の拡大
人的資本経営の推進 	●人口減少に伴い、十分な人材を獲得できないことによる競争力の低下 ●現場での人手不足に伴うサービス品質の低下、業務停止	●人材育成/優秀人材の獲得を通じた、イノベーションの促進ならびにサービス品質の向上	●経営・事業運営に必要な人材を明確化し、多様かつ優秀な人材を十分数確保 ●良好な労働環境の実現と育成制度の充実により、個々の従業員のパフォーマンスを最大化
DXの推進 	●生産性停滞に伴う、人件費等の高止まり ●非効率な顧客データ管理による、ビジネス機会逸失 ●他社のDXに遅れをとることに伴う、相対的なサービス品質・生産性の劣後 ●情報セキュリティ事故による業務停止、社会的信用の低下や賠償	●DXにより実現する業務効率化・機能高度化・新価値創出による、競争力の向上	●事務、営業、現場でのDXを通じた業務の効率化と提供価値の拡張・高度化 ●データに基づく経営判断の迅速化・高度化（データドリブン経営） ●DX推進のための組織・人材の構築 ●情報セキュリティの強化による重大事故防止

新たなマテリアリティの施策・KPI・目標

マテリアリティ	中期経営計画2030 基本方針との対応	取り組み	施策	KPI	目標値（2029年度）※一部例外あり	進捗値 2025年度（2026.3.31時点）
社会課題解決に寄与する事業の推進	**基本方針①** 国内基盤事業のシェア拡大・強靭化 **基本方針③** 新たな物流ニーズに対応した事業拡大	●エネルギー課題への対応	●エネルギー関連事業の展開・規模拡大（洋上風力・蓄電池ビジネス等）	●関連事業の売上高・取扱い件数等	（非開示）	–
		●お客様の脱炭素推進支援	●お客様の脱炭素推進によって発生する輸送ニーズへの対応（鉄鋼業の脱炭素化、モーダルシフト等）	●関連事業の売上高・取扱い件数等	（非開示）	–
		●その他社会課題解決に寄与する事業の推進	●他の社会課題解決に寄与する事業の開発・推進	●今後の事業検討の進捗に合わせ設定予定	（今後設定）	–
カーボンニュートラル（CN）への貢献	**基本方針①** 国内基盤事業のシェア拡大・強靭化	●自社CO_2排出量削減（Scope1,2）	●環境投資の推進（倉庫LED、太陽光パネル設置、リフトのバッテリー化、再生可能エネルギー由来電力の調達）	●排出量削減率	△46%	△5.8%
		●CO_2排出量削減（Scope3）	●モーダルシフトへの対応	●関連事業の売上高等	（非開示）	–
サービスの安全・品質の担保	**基本方針①** 国内基盤事業のシェア拡大・強靭化 **基本方針⑥** DXを通じた業務の効率化と提供価値の拡張・高度化	●現場での防災・減災	●安全管理体制の確立	●重大事故件数	0の継続	0件
			●車両運行管理/安全運転教育の高度化	●交通事故件数	20%減（前年比）	36%減
			●作業環境の改善・コミュニケーションの活発化	●労働災害件数	度数率 0.65以下	0.61
					強度率 0.01以下	0.01
		●品質向上	●品質事故防止への取組み	●物損事故件数	20%減（前年比）	23%減
		●全社のレジリエンス強化	●BCP整備及び重大災害訓練	●全拠点BCP策定完了、複数店による重大災害訓練の実施	重大災害訓練実施（1回以上/年、国内事業場・主要な協力会社）	1回
			●災害に適応した施設管理	●各拠点への非常用電源等の設置	主要拠点への設置率15%	神戸本店に非常用電源設置
ガバナンスの高度化	**基本方針④** ポートフォリオ経営を支える経営管理への移行	●ガバナンスの強化	●最適なガバナンス体制の構築	●機関設計の見直し	（非開示）	–
			●情報開示の充実化	●CGC順守率 達成・維持	100%維持	100%
		●コンプライアンスの強化	●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
				●実績開示（コンプライアンス教育）	（非開示）	–

マテリアリティ	中期経営計画2030 基本方針との対応	取り組み	施策	KPI	目標値（2029年度）※一部例外あり	進捗値 2025年度（2026.3.31時点）
ガバナンスの高度化	**基本方針④** ポートフォリオ経営を支える経営管理への移行	●企業市民活動の拡大	●社会貢献活動の拡充	●実績開示	継続的に推進	スポーツチームとのスポンサー契約（神戸ストークス・東芝ブレイブルーパス武蔵）
		●事業における人権の尊重	●人権DDの実施	●実績開示	継続的に推進	現地ヒアリング調査完了（東京・名古屋・重量・大分）＊フェーズ2完了
人的資本経営の推進	**基本方針⑤** 全社最適な人材マネジメントの実践	●人権・多様性の尊重	●役職者への女性積極登用	●女性役職者比率（管理職除く）	23%	18.8%
			●管理職への女性積極登用	●女性管理職比率	10%（2034年度）	1.7%
			●男性育休制度の定着等、柔軟な職場環境の整備	●男性育児休業比率	65%（2029年度）85%（2034年度）	53.2%
		●健康経営の推進	●有給休暇取得の推進	●有給休暇取得率	73%	66.6%
		●人材育成の強化	●研修・育成プログラムの充実	●1人あたり研修時間	12時間/年	7.1時間/年
		●優秀な人材の確保	●新卒採用数増加、定着に向けた待遇・制度の改善	●新入社員3年定着率	80%以上	72.4%
		●人材価値・組織力の最大化	●あるべき人材像の明確化	●人材ポートフォリオの可視化	必要な役割に応じたスキル・能力や人員数の明確化と継続的な運用・見直し	2035年ビジョンから逆算した「あるべき人材像」を事業・職種別に定義完了 ＊第1フェーズ完了
			●職種・階級ごとの必要人員数の明確化			
			●継続的な職場環境改善による、社員エンゲージメントの向上	●エンゲージメントスコア	スコア70	70.7
DXの推進	**基本方針⑥** DXを通じた業務の効率化と提供価値の拡張・高度化	●事務オペレーションDX	●事務業務の標準化・業務品質向上・コスト削減	●関連施策の進捗	（非開示）	–
		●営業オペレーションDX	●取引先データを活用した営業の効率化・新価値創出	●関連施策の進捗	（非開示）	–
		●現場オペレーションDX	●現場でのDXノウハウを蓄積し効率化・新価値創出	●関連施策の進捗	（非開示）	–
		●データドリブン経営	●経営判断の迅速化・高度化を実現	●関連施策の進捗	（非開示）	–
		●推進体制整備	●全社DX推進のための組織・人材を構築	●関連施策の進捗	（非開示）	–
		●情報セキュリティの強化	●情報セキュリティ対策の推進	●事故件数（情報漏洩/サービス停止など）	0件/年	0件

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：2025年4月1日～ 2026年3月31日



基本的な考え方・推進体制

- 環境理念
- 環境方針
- 環境汚染の防止に対する考え方
- 推進体制



気候変動への対応

- 気候変動に対する考え方
- レジリエンスの向上
- 地球温暖化防止に対する考え方
- 当社国内事業に係るエネルギー総量および二酸化炭素（CO_2）排出量
- フロン類の管理
- 自然冷媒の活用
- 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
- 3PL事業を通じたCO_2削減への貢献



廃棄物削減・汚染防止

- 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
- 環境関連の違反・罰金

基本的な考え方・推進体制

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。

推進体制

上組グループでは、地球環境の保全に向けた取り組みを経営の重要課題の一つと位置づけ、「サステナビリティ委員会」を中心とした推進体制を構築しています。

本委員会では、気候変動への対応（TCFD提言への対応等）を含む環境保全に関する方針策定や目標設定、進捗状況のモニタリングなど、環境推進に関する重要事項の審議を行っています。これらの内容は定期的に取締役会へ報告・付議され、取締役会の監督の下、実効性のある環境経営を進めています。

また、実務面での浸透を図るため、委員会の下部組織として「サステナビリティ部会」等を設置しています。事務局であるESG推進室と各事業部門が連携し、現場レベルでの具体的な環境負荷低減活動を展開しています。



気候変動への対応

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応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

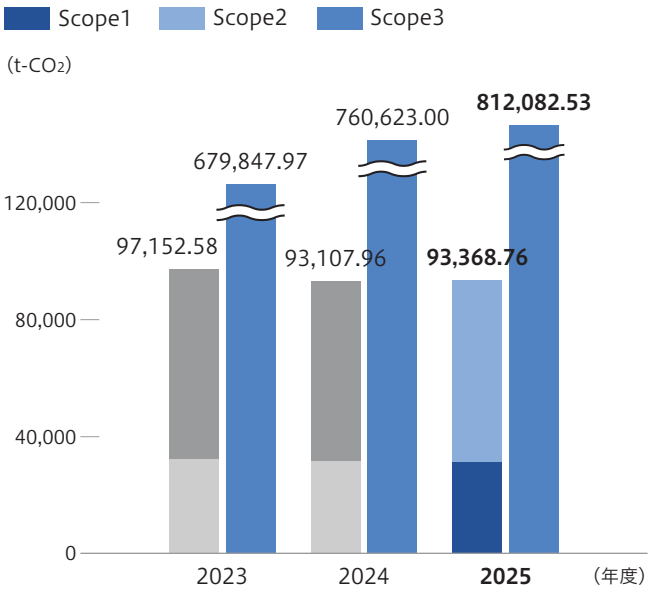
当社はマテリアリティ(重要課題)の一つとしてカーボンニュートラルへの貢献を特定し、CO_2排出量の抑制、削減に積極的に取り組みます。また、CO_2削減を促進するための一つの施策として、エネルギー使用量の効率改善、削減、抑制についても積極的に取り組みます。

当社国内事業に係るエネルギー総量および二酸化炭素(CO_2)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CO_2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CO_2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。

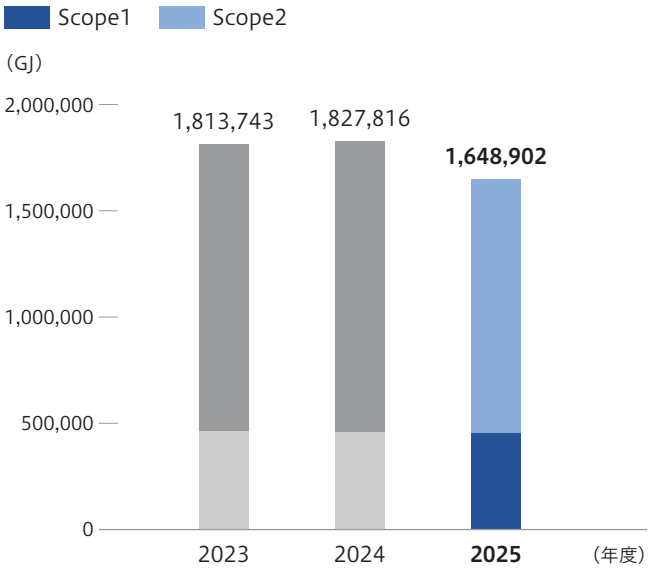
- **目標年度　2026年度中　23%削減**
- **目標年度　2030年度中　46%削減**

当社CO_2排出総量



	2023年度	2024年度	2025年度
Scope1	32,076.58	31,655.96	31,208.99
Scope 2	65,076.00	61,452.00	62,159.77
小　計	**97,152.58**	**93,107.96**	**93,368.76**
Scope3	679,847.97	760,623.00	812,082.53
合　計	**777,000.55**	**853,730.96**	**905,451.29**

当社使用エネルギー総量（Scope1、2のみ）



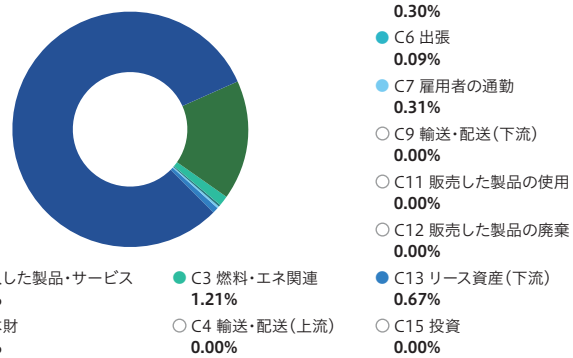
	2023年度	2024年度	2025年度
Scope1	463,704	459,208	453,424
Scope 2	1,350,038	1,368,608	1,195,478
合　計	**1,813,743**	**1,827,816**	**1,648,902**

スコープ3 CO_2排出量内訳（2025年度）

排出量（t-CO_2e）	
カテゴリ1：　購入した製品・サービス	657,270.61
カテゴリ2：　資本財	133,958.25
カテゴリ3：　燃料・エネ関連	9,818.29
カテゴリ4：　輸送・配送（上流）	–
カテゴリ5：　廃棄物	2,408.55
カテゴリ6：　出張	740.65
カテゴリ7：　雇用者の通勤	2,483.06
カテゴリ8：　リース資産（上流）	非該当
カテゴリ9：　輸送・配送（下流）	非該当
カテゴリ10：販売した製品の加工	非該当
カテゴリ11：販売した製品の使用	非該当
カテゴリ12：販売した製品の廃棄	–
カテゴリ13：リース資産（下流）	5,403.12
カテゴリ14：フランチャイズ	非該当
カテゴリ15：投資	非該当
スコープ3 合計	**812,082.53**

以下、SCOPE3に関する補足
※排出原単位は下記を用いて算定
　環境省「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース【Ver.3.4】【Ver.3.6】
　IDEA　【Ver.2.3】
　GHGプロトコルに基づき算定
　算定対象期間は各年度4月から3月
※カテゴリ1は各年度の支払データベースから26種類の部門購入品目を割り当てて算定

スコープ3の内訳（%）



※カテゴリ4、12は現時点でデータ収集困難であるため未計算
※カテゴリ8は車両のリースはあるが、燃料はScope1で計上
※カテゴリ9は製品を販売しないため、輸送・配送は発生しない
※カテゴリ10は製品を販売しないため、加工は発生しない
※カテゴリ11は製品を販売しないため、使用時の排出は発生しない

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。

自然冷媒の活用

環境負荷低減とフロン類管理の一環として、当社は主要冷凍倉庫の冷凍機を省エネ性の高い自然冷媒機種に更新すべく一丸となって取り組みます。持続可能な社会の実現に向け、設定した中長期的な転換目標は以下の通りです。

設備機器を含めた転換目標	2030年	2040年	既設機器を含めた自社内全ての主要冷凍機器台数（台）
主要冷凍庫機器	10	14	36
主要冷凍機器（%）	28	39	–

※主要倉庫とは当社で定めた庫内温度がマイナス18℃以下で稼働の倉庫です。その他の温度設定可能な倉庫は普通定温倉庫であり、今回の主要倉庫とは別と考えます。

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。

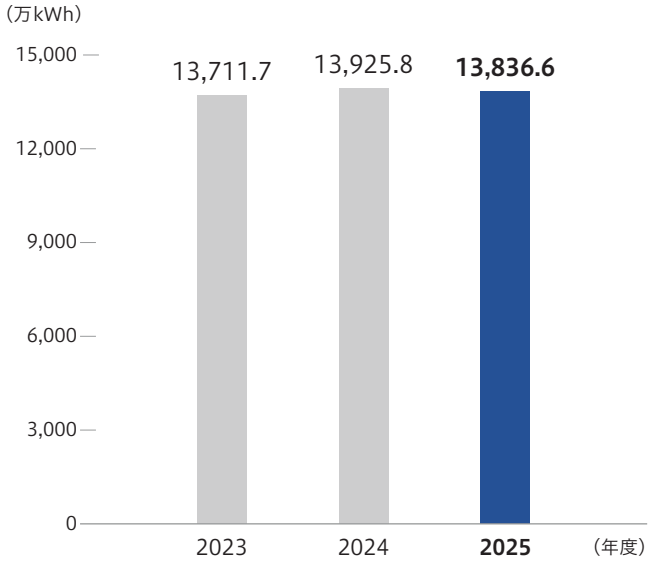
低公害車・低燃費車の導入

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



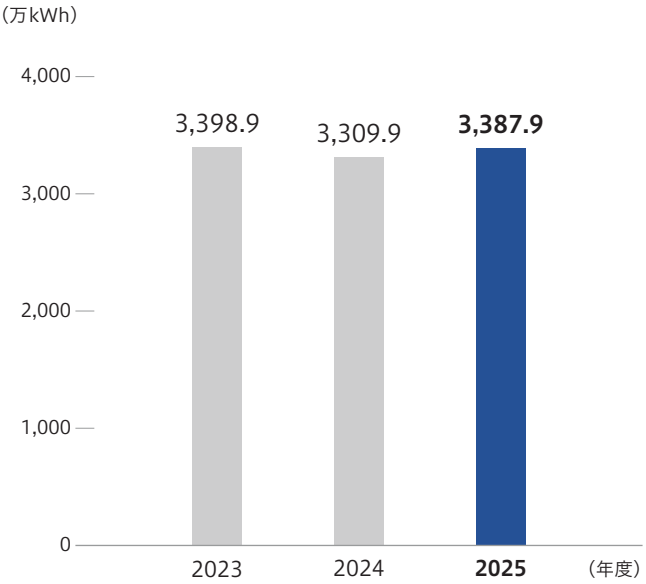
LED照明への切り替え

当社は、省エネおよびCO_2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、2025年度の発電量は約3,300万kWhでした。

太陽光による発電量



3PL事業を通じたCO_2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した後、荷主の注文に応じて量販店へ直接出荷できるため、移動や間接作業が省け、それに伴うCO_2排出量の発生を削減できます。

廃棄物削減・汚染防止

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。

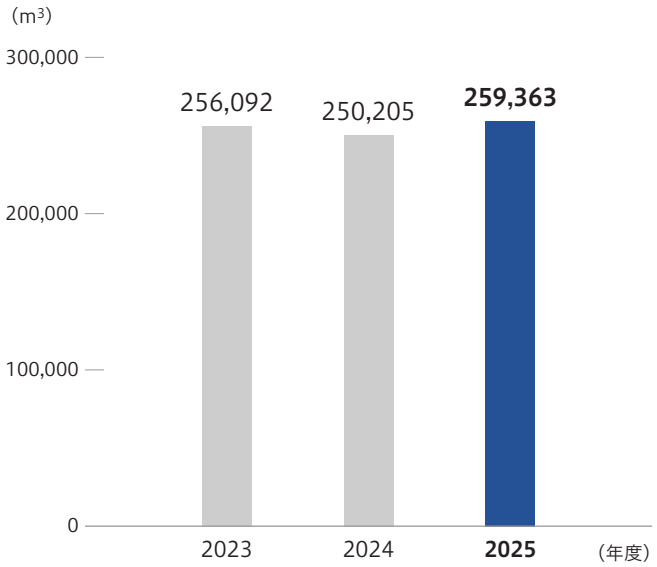
廃棄物の排出削減と適正処理

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、2025年度の廃棄物量は8,720tで、2026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。2025年度の水使用量は259,363m³でした。

水使用量



環境関連の違反・罰金

2025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。

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：2025年4月1日～2026年3月31日



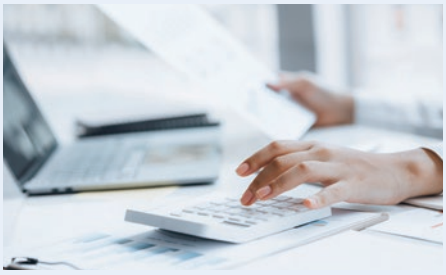
人的資本

- 人材育成
- 従業員エンゲージメント
- 女性活躍の推進
- 育児休暇の取得
- 障がい者雇用の推進



人権

- 人権方針
- 人権デュー・ディリジェンスへの取組み
- 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

- 労使との対話
- 現地雇用や現地調達
- 同一労働同一賃金／最低賃金



安全衛生・健康管理

- 労働安全衛生
- 安全衛生方針と活動体系
- 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
- 「安全性優良事業所（Gマーク）」の取得
- 安全運転教育の実施
- ワーク・ライフ・バランスに配慮した労働時間管理



社会貢献活動

- 社会貢献活動への協賛



サプライチェーン

- 対等な取引関係の構築
- マルチステークホルダー方針
- パートナーシップ構築宣言

人的資本

人材育成

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。

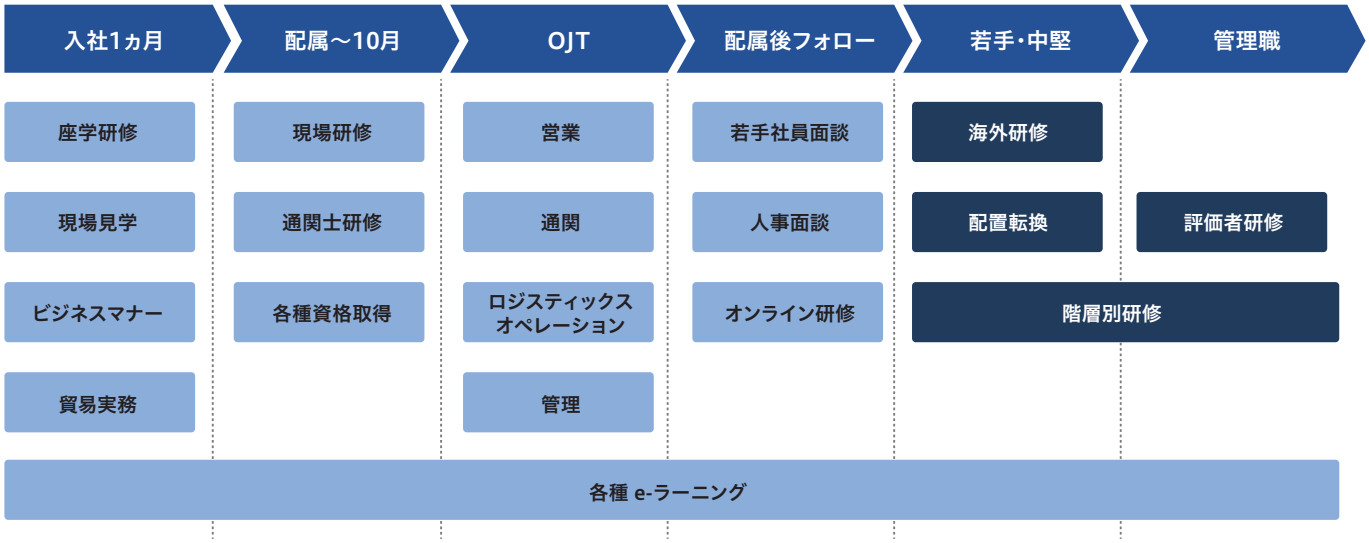
⑤ 海外研修制度

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



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

当社は、持続的な企業価値向上の基盤として従業員エンゲージメントを重視しています。

従業員の現状を正しく把握・可視化し、職場環境の改善や社内制度の設計・見直しにつなげるため、2023年度より定期的なサーベイを実施しています。なお、第３回目となる今回は、組織改編に伴う実施時期の見直しを行い、新組織の状態を正しく測定するため、新体制移行後のタイミングにて実施いたしました。

■ 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　：　84.6%（3,156名/3,732名）
- 調査内容：　従業員が会社組織を通じて得られる体験/経験（従業員エクスペリエンスを下記8つの領域で調査。組織の健全性を「EXスコア」として数値化し、「期待」と「実感」のギャップを測定。
  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

■ 調査結果と分析

今回の調査では、全体として全項目で「実感値」の上昇が見られ、組織エンゲージメントは着実な改善傾向にあります。総合EXスコアは70.7ポイント（前回比+3.0pt）を記録し、大幅なスコア向上を果たしました。

一方で、「仕事環境（各種制度・労働条件）」および「人事評価（目標設定）」の運用面において、依然として潜在的な課題が存在していることが浮き彫りとなりました。

■ 課題解決に向けた取り組み

当社では、各職場が組織風土変革の主体であるという認識のもと、サーベイ結果に基づき、各所属長に対して個別での結果フィードバックを順次実施しています。全社一律の施策に留まらず、現場責任者が自組織特有の強みや課題を正しく把握し、それぞれの状況に応じた主体的な職場改善・アクションプランの策定を行えるよう、人事が伴走し後押しを行う体制を強化しています。今後もこのPDCAサイクルを回していくことで、組織全体のエンゲージメントをさらに強固なものにし、企業価値の持続的な向上を目指してまいります。

女性活躍の推進

2025年度は、対象を一般職にも拡大した「女性活躍推進ワーキンググループ」を発足いたしました。本活動では、前年度に浮き彫りとなった「長く働き続けるための課題」の解決に向け、月に1度のオンライン会議を通じて、既存制度の見直しや新制度の導入、組織風土改革などの具体的な施策案を検討し、経営陣への提言を行いました。今後は人事部が中心となり、提案された施策の早期実現と、より働きやすい環境整備を推進してまいります。
また、前年度より準備を進めていた女性の海外駐在についても、2026年4月よりアメリカおよびインドネシアへの赴任が実現いたしました。今後もロールモデルの創出を通じて、女性社員のさらなるキャリア意識の醸成と挑戦を後押ししてまいります。



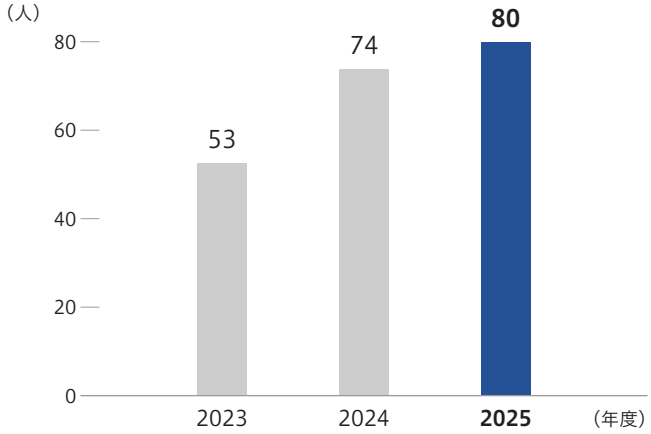




育児休暇の取得

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。

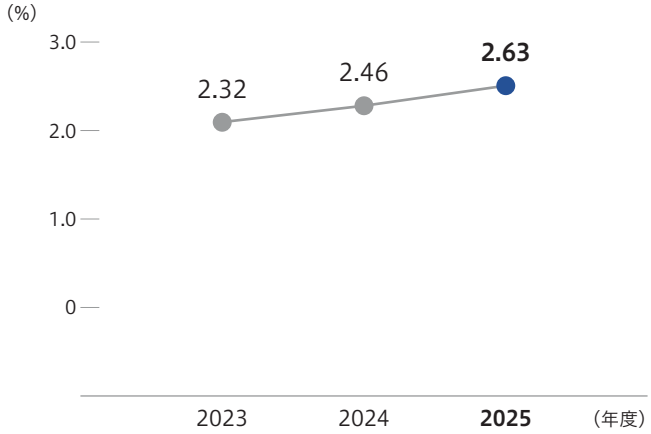
育児休業新規取得者数



障がい者雇用の推進

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。

障がい者雇用率



人権

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日制定

株式会社上組
代表取締役社長 社長執行役員COO
田原 典人

※2026年4月1日付の代表取締役社長の交代にともない、
「上組グループ人権方針」の署名も現社長名に変更しております。

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ています。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、2025年度については下記の取組みを実施しました。

■ 2025年度の実施内容

● 実態把握

2024年度に実施した机上分析の結果を基準として人権リスクの高い事業・バリューチェーンを対象に、書面調査およびヒアリング調査による実態把握を実施。調査を通じて拠点・部署における人権リスク事象の発生状況や管理状況等について確認。調査結果を踏まえて「影響度」、「発生可能性」および「管理の脆弱性」の観点からリスクを評価し、拠点・部署ごとに優先度の高い人権リスクを特定。全体的に特に優先度の高い人権リスクを「安全で健康な職場環境の提供」「適正な労働時間の管理」「ハラスメントの禁止」の3点と特定後、ヒアリング調査対象先へのフィードバックを実施。

■ 継続した取組み

● リスク評価の実施

書面調査・ヒアリング調査による実態把握の範囲が部分的なため、引き続き実態調査・リスク評価を実施。

● リスク低減の取組み

優先度の高い人権リスクについて、関連部署や外部専門家から助言を受けた上で拠点・部署にて改善計画を策定し、リスク低減の取組みを実施。あわせて、人権リスクの周知・予防に向けた教育・研修を実施。

● 取組みのモニタリング

改善計画の策定後、拠点・部署へのヒアリング形式で履行状況を確認。必要に応じて改善計画の見直しを実施。

● 情報開示

「ビジネスと人権に関する指導原則」等の国際的な枠組みや当社グループのステークホルダーからの要請等に基づき、人権デュー・ディリジェンスの一連の取組みや、人権リスクの特定結果、改善措置等について開示。

■ ガバナンスの枠組み

人事部がリスクオーナーとして「コンプライアンス・リスク管理委員会」を通じて、当該リスク管理（リスク対応策の立案等）を推進し、取締役会に適宜、付議或いは報告。

いじめやハラスメント事案への対処

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。なお、2026年度はハラスメント相談窓口担当者106名に対し研修を実施しました。

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、「こどもの権利条約」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。

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。

雇用と労働

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で、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。

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。

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。

安全衛生・健康管理

労働安全衛生

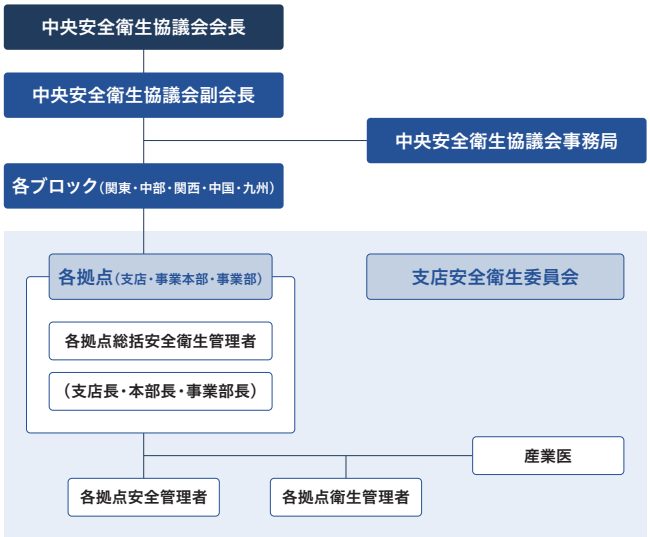
■ 基本的な考え方・方針

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が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。

安全衛生管理体制



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揚げ、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。

■ 取組み

1．安全確保に関する取組み

(1) 度数率 ※1

対象範囲	2023年度	2024年度	2025年度
単体	0.55%	0.77%	0.61%
参考)運輸業・郵便業の平均	3.95%	3.55%	3.65%

※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	2023年度	2024年度	2025年度
単体	0.01%	0.02%	0.01%
参考)運輸業・郵便業の平均	0.19%	0.23%	0.12%

※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：0.65以下、強度率：0.01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

(1)感染症の予防管理対策
(2)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	2025年度
全店安全衛生会議(1回/年度)	46名参加
全店安全衛生研修(2回/年度)	154名参加

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ことを目的とする。

■ 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

総括運行管理者・副総括運行管理者

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、整備管理体制を総括する

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見し、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会に報告し、必要な改善・是正措置を取締役会に提案する。
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。

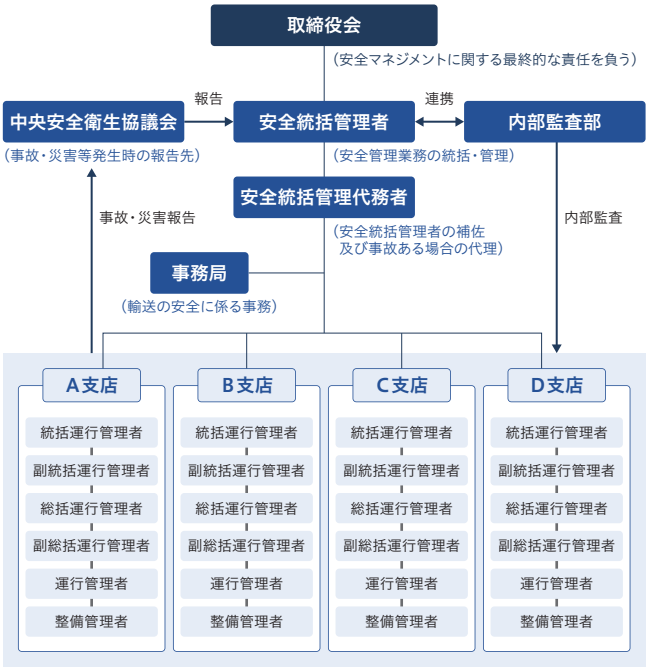
安全統括管理者・安全管理組織体制

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、当社の運輸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 平松 宏一を選任し、国土交通省に対して届出を行いました。

※平松 宏一は、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。2026年3月末時点では、各事業所の大型車輌含む社用車を対象に、客先構内限定使用除き稼働率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す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。

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みます。

■ 主な取組み

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。

社会貢献活動

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。

■ 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。

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）

スポーツチームとのスポンサー契約

プロスポーツチームとスポンサー契約を結び、スポーツ文化の振興を通じた社会貢献に取り組んでいます。



神戸ストークス



東芝ブレイブルーパス武蔵

サプライチェーン

対等な取引関係の構築

当社は、「中小受託取引適正化法（通称：取適法）」の趣旨に基づき、中小受託事業者との公正な取引を推進しています。法令が定める書面の交付や適切な支払期日の設定はもちろん、価格決定の協議にも誠実に対応し、適正な取引関係の構築に努めています。また、独立した内部監査部門および財務部が、取引内容や代金支払いの状況を定期的に監査し、同法の遵守と適正な運用を確保しています。

マルチステークホルダー方針

当社は、企業理念に基づき、社会の変化に即応しながら持続的な成長と社会貢献を実現するためには、株主の皆様のみならず、従業員、取引先、顧客、地域社会をはじめとする多様なステークホルダーとの価値協創が不可欠であると認識しています。
事業活動を通じて生み出された収益・成果をステークホルダーの皆様へ適切に分配・還元し、特に従業員への還元や、お取引先様への配慮ある取り組みを推進していくため、その指針となる「マルチステークホルダー方針」を以下の通り定めています。
事業活動を通じて生み出された収益・成果をステークホルダーの皆様へ適切に分配・還元し、特に従業員への還元や、お取引先様への配慮ある取り組みを推進していくため、その指針となる「マルチステークホルダー方針」を以下の通り定めています。
「マルチステークホルダー方針」全文はこちらからご確認ください。

パートナーシップ構築宣言

当社は、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築するため、以下の項目に重点的に取り組むことを宣言します。
「パートナーシップ構築宣言」全文はこちらからご確認ください。

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

- 当社コーポレート・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
- 政策保有株式
- 役員トレーニング
- 役員報酬
- スキルマトリックス
- 取締役会の実効性評価
- 内部監査の実施
- 株主・投資家とのコミュニケーション



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
- 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・取組み
- 輸出入貨物管理
- 内部通報制度の運用・周知徹底
- 反社会的勢力の排除に向けた基本的考え方
- 責任ある納税



リスクマネジメント

- 事業継続計画（BCP）への取組み
- 各輸送手段を活用した顧客BCPへの貢献
- 情報セキュリティへの取組み

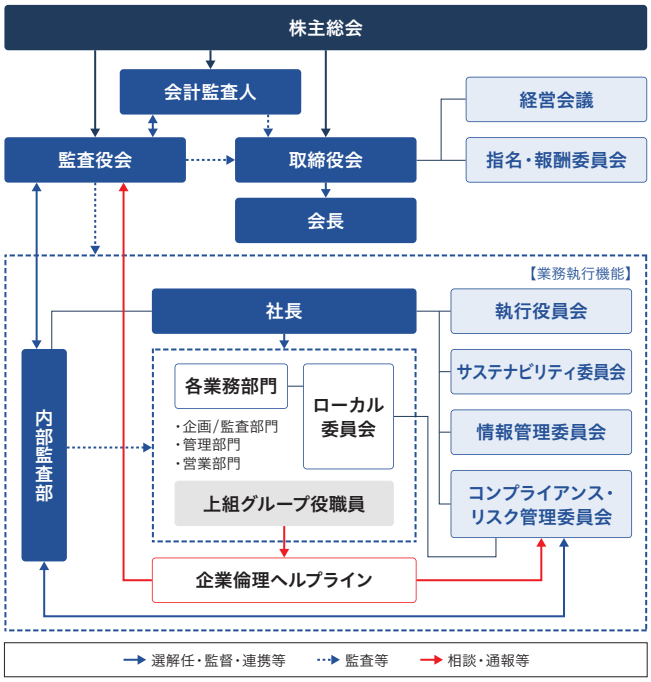
コーポレート・ガバナンス

当社コーポレート・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。

■ 体制図

コーポレート・ガバナンスに関する報告書



■ 取締役会

取締役会は原則として毎月1回開催され、社内規程に基づき上程される各議案について審議するほか、法令および定款に定める事項・その他重要事項を決定し、業務執行の監督を行っています。

取締役9名で構成され、議長は代表取締会長が務めています。

社外取締役は、業務執行取締役および当社執行体制全般に対する監督、当社ガバナンス体制全般への意見具申を行っています。

■ 監査役会

監査役会は定期に開催され、それぞれの経験を背景とした高い知見と多角的な視点に基づき、監査の方針、監査計画、監査の方法、その他監査役の職務執行に関する事項の協議・決議を行っています。監査役会は監査役4名で構成され、議長は常勤監査役が務めています。

■ 指名・報酬委員会

指名・報酬委員会は原則として年3回以上開催され、取締役会の諮問機関として取締役の選任・解任、報酬等に関する事項、後継者計画(育成を含む。)に関する事項、その他重要事項で取締役会から諮問を受けた事項について審議しています。

指名・報酬委員会は取締役5名で構成され、委員長は社外取締役が務めています。

■ 経営会議

経営会議は必要に応じて開催され、取締役会付議予定議案の事前審議、その他経営方針や長期的戦略、サステナビリティ方針など経営に関する重要な事項の協議を行っています。

経営会議は取締役会同様のメンバーで構成され、議長は取締役会議長が務めています。

■ 執行役員会

執行役員会は原則として毎月1回開催され、会社および子会社の業務執行に関する一定の事項について審議決定を行っています。

執行役員会は執行役員22名および常勤監査役で構成され、議長は社長執行役員が務めています。

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(2025年度は13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り組みの状況

2025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2025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、「関係会社管理規程（国内・海外）」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。

政策保有株式

■ 政策保有株式の保有に関する方針

当社は中長期的な取引関係の維持・強化、あるいは事業シナジーが見込まれ、中長期的な企業価値の増大に寄与すると判断される場合に限り、政策保有株式を取得・保有します。

継続保有の是非については、毎年、個別の銘柄ごとに取引状況や配当等を確認し、保有によるメリットを検証のうえ、取締役会において総合的に判断しています。

当社は2030年3月期末までに政策保有株式を30%削減（2025年3月期末時価総額比）する旨を「中期経営計画2030」において公表しています。

■ 政策保有株式の議決権行使に関する方針

当該会社のコーポレート・ガバナンスの強化や株主価値の向上に資するものかどうか、また当社グループへの影響の有無を踏まえ、総合的に賛否を判断いたします。

役員トレーニング

当社は、新任社外役員に対して施設見学会や事業説明会を適宜実施することで、業務等に関する知識や理解を深めるための機会を提供しております。社内外役員ついては、年に3回対面形式にて外部セミナーを受講し、自身の職責についての知識向上に努めております。

これらサポート体制により、取締役会および監査役会における審議や意見表明が十分かつ活発に行われています。

役員報酬

■ 役員報酬における基本方針

① 持続的かつ中長期的な企業価値の向上を目的として、経営理念および経営戦略に合致した職務の遂行を促し、具体的な経営目標の達成を強く動機付けるものでなければならない。

② 業務執行を行う取締役の報酬は、株主との利害共有を図るため、中長期的な企業価値と連動する株式報酬の割合を適切に設定したものとしなければならない。

③ 当社の役員としての重責に相応しい役員報酬体系としなければならない。

■ 役員報酬における報酬水準および構成比率

取締役の報酬水準は、職位および職責（役割）を基本に、会社の業績水準、社会情勢および他社の報酬水準などを勘案して決定するものとし、社外取締役を除く取締役の報酬構成は、月額基本報酬（現金報酬）、および中長期報酬（株式報酬）で構成するものとしております。社外取締役および監査役の報酬については、業務執行から独立した客観的な立場から、当社グループ全体の経営を監督あるいは監査するという役割に鑑み、固定給のみで構成される月額基本報酬（現金報酬）のみで構成しております。

役員報酬の構成比率については、中長期的な企業価値向上を意識し、固定給（現金報酬）56.8%、変給（現金／業績連動型報酬）34.4%、中長期報酬（株式報酬）8.7%と、中長期的な企業価値向上を意識した設定としております。

■ 役員報酬等の総額（2025年度）

1. 記載金額は百万円未満を切り捨てております。
2. 上記の員数には、2025年6月27日開催の第86回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名（うち社外取締役1名）分が含まれております。
3. 取締役の金銭報酬の額は、2020年6月26日開催の第81回定時株主総会において年額600百万円以内（うち社外取締役年額50百万円以内）と決議いただいております（使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない。）。当該定時株主総会終結時点の取締役の員数は10名（うち社外取締役2名）であります。
   また、当該金銭報酬とは別枠で、2019年6月27日開催の第80回

定時株主総会において、取締役(社外取締役を除く。)に対する株式報酬(譲渡制限付株式報酬)額の上限を年額30百万円以内、交付される株式の総数を年間12,000株以内と決議いただいております。当該定時株主総会終結時点の取締役(社外取締役を除く。)の員数は7名であります。

監査役の金銭報酬の額は、2020年6月26日開催の第81回定時株主総会において年額60百万円以内と決議いただいております。当該定時株主総会終結時点の監査役の員数は4名であります。

4. 当社の業績連動型報酬は、取締役(社外取締役を除く。)の職位・職責および他社の報酬水準を考慮して決定した基礎給に、前事業年度の業績指標に応じた係数を乗じて算定しております。係数の算定基礎となる業績指標は、持続的かつ中長期的な企業価値の向上を目的に、具体的な経営目標の達成を強く動機付けるインセンティブとなるよう選定し、事前に決定しております。なお、当事業年度の報酬に係る業績指標は連結営業収益および連結営業利益を採用しており、前連結会計年度の実績は、連結営業収益が2,791億82百万円、連結営業利益が330億95百万円であります。
5. 当社は非金銭報酬(株式報酬)として、取締役(社外取締役を除く。)に対し、譲渡制限付株式報酬(事前交付型)を交付しております。

役員報酬体系

種類	形式	給付	概要	取締役	社外取締役	監査役
月額基本報酬	固定	金銭	**各取締役の職位および職責に対する基本報酬** **(基礎額×職位係数)**	●	●	●
	変動	金銭	**一定の業績指標に応じて支給される業績連動報酬** **(基礎額×職位係数×業績係数×達成度係数)** ・職位および職責等に応じ定められた基礎給に対して、前年度の業績等に応じて支給率が変動。評価指標や達成度は、指名・報酬委員会の諮問を経て取締役会で決定。	●	—	—
中長期報酬	変動	株式	**中長期的な企業価値向上促進を目的とした報酬** **①譲渡制限付株式報酬/RS** ・役位別に定めた基準額に相当する譲渡制限付株式を付与。 ・譲渡制限期間中に継続して当社取締役の地位にあったことを条件に譲渡制限を解除。 **②業績連動型株式報酬/PSU** ・中期経営計画に基づく業績の達成度合いに応じて、業績評価期間終了後に当社普通株式を交付および金銭を支給。 ・業績評価期間は2027年3月期～2030年3月期の4年間(当該期間終了後に別途取締役会で決定) ・業績評価指標は連結ROE、TSR、CO_2排出削減量、従業員エンゲージメントスコアとし、各指標のウェイトは別途取締役会で決定) ・交付株式数および金銭報酬債権および金銭の額の算定方法	●	—	—

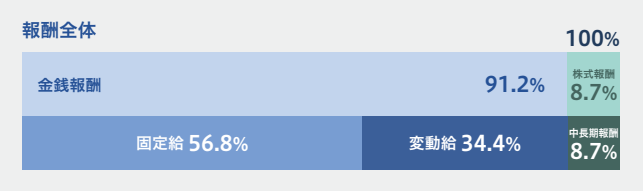
ア)各対象取締役に交付する当社の普通株式の数　基準交付株式数×業績目標達成度×在任期間比率×役位調整比率×株式交付割合
イ)各対象取締役に支給する現物出資のための金銭報酬債権の額　各対象取締役に交付する当社の普通株式の数×交付時株価
ウ)各対象取締役に支給する金銭の額　基準交付株式数×業績目標達成度×在任期間比率×役位調整比率×交付時株価×金銭交付割合

役員報酬等の総額(2025年度)

役員区分	役員数(名)	報酬等の総額(百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)		
			月額基本報酬(現金報酬)		中長期報酬(株式報酬)
			固定給	変動給	
			基本報酬	業績連動型報酬	非金銭報酬
取締役 (うち社外取締役)	9 (4)	392 (27)	227 (27)	152 (−)	12 (−)
監査役 (うち社外監査役)	4 (3)	31 (18)	31 (18)	−	−
合計 (うち社外役員合計)	13 (7)	423 (45)	258 (45)	152 (−)	12 (−)

当社は取締役および監査役が果たすべき役割に照らし、取締役および監査役が備えるべき専門性を定義しております。

譲渡制限期間は交付の日より3年間から30年間までの間で取締役会があらかじめ定める期間とし、また取締役会があらかじめ定める連結営業利益等の業績条件を達成することができない場合には、当社が本交付株式の全部または一部を当然に無償で取得いたします。



スキルマトリックス

当社は取締役および監査役が果たすべき役割に照らし、取締役および監査役が備えるべき専門性を定義しております。

	氏名	地位	属性			共通	個別						
						ESG・サステナビリティ	企業経営	業界関連知見	財務・会計	法務・リスクマネジメント	グローバル	人材・組織開発	DX
取締役	深井義博	代表取締役会長				●	●	●		●			●
	田原典人	代表取締役社長				●	●	●	●	●		●	●
	平松宏一	代表取締役				●		●		●			●
	長田行弘	代表取締役				●	●	●			●		●
	椎野和久	代表取締役				●		●			●		●
	前田和也	取締役				●	●	●			●		●
	松村はるみ	取締役	社外	独立	女性	●	●				●	●	
	柚木和代	取締役	社外	独立	女性	●	●				●	●	
	服部博明	取締役	社外	独立		●	●		●				
監査役	堀内敏弘	常勤監査役				●		●	●			●	
	黒田　愛	監査役	社外	独立	女性	●				●			
	秀島友和	監査役	社外	独立		●			●				
	佐々木聖子	監査役	社外	独立	女性	●				●		●	

スキル選定理由

	スキル	選定理由
共通	ESG・サステナビリティ	持続可能な社会の実現に向け、社会的課題の解決を当社の事業戦略に織り込んでいくために必要なスキルであるため
個別	企業経営	経営環境の変化に柔軟に対応し。企業理念やビジョンの実現に向けた挑戦的な経営戦略を立案するために不可欠なスキルであるため
	業界関連知見	港湾を起点とする当社の事業の特性に鑑み、港湾運送を含む物流業界の知見が、取締役会における戦略立案をモニタリングに不可欠であるため
	財務・会計	正確な財務報告の実現と、経営戦略に応じた的確な財務・資本戦略の立案に不可欠なスキルであるため
	法務・リスクマネジメント	多様化する経営リスクを正確に把握し、効果的な対策を講じることが、企業のレジリエンス強化に不可欠であるため
	グローバル	当社の企業成長の実現において重要なファクターである海外事業戦略の立案・実現のためには、海外マネジメント経験や異文化への造詣が不可欠であるため
	人材・組織開発	経営を支える組織の構築や、多様性を受容し成長戦略に即した人材マネジメント基盤の整備・確立に不可欠なスキルであるため
	DX	DXを通じた業務効率化や提供価値拡張を実現するにあたり、その推進状況を適切にモニタリングするためには、DX・デジタル技術分野に関する相当程度の知見が不可欠であるため

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、取締役会の構成や運営状況に関するアンケートを毎年実施しております。
2025年度における実効性評価およびその結果の概要は以下のとおりです。

■ 評価の手法

1. 実施方式

アンケート形式（記名式）

2. 対象者

取締役8名（うち社外3名）および監査役４名（うち社外3名）計12名

3. 設問内容

（1）取締役会の構成と運営（7問）
（2）経営戦略と事業戦略（9問）
（3）企業倫理とリスク管理（6問）
（4）業績モニタリングと経営陣の評価・報酬（5問）
（5）株主等との対話（3問） 全30問

4. 回答方式

5段階評価
大項目ごとにコメント・要望を記載

5. 備考

アンケートの設問選定において、第三者（外部コンサルタント）のアドバイスを受けています。

■ 評価結果

2025年度の評価結果につきましては、各設問に対して概ねポジティブな評価が得られ、前年の指摘事項についても改善がみられることから、当社の取締役会は実効的に機能していると評価しました。
一方でさらに実効性を高めるため、次のような意見・提言が出されました。

（1）取締役会以外で各執行部門のトップからの事業説明および意見交換の機会を設定されたい。
（2）事業ポートフォリオ・マネジメントについては、撤退・事業売却に至る判断基準の明確化が必要。
（3）ステークホルダーとの対話については、相手先や実施回数等の形式的な実績報告に留まらず、投資家の質問内容を踏まえた自社分析結果の報告などを期待する。

これらを踏まえ、取締役会の実効性のさらなる向上を目指し、必要な施策を適宜検討、実施してまいります。

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）・資産管理他当社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書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。

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４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。
定時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。

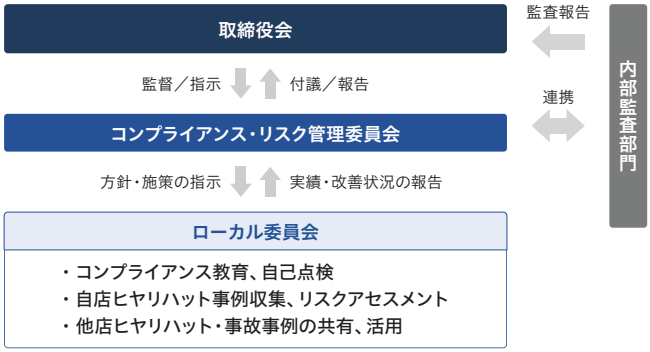
コンプライアンス

コンプライアンス体制および運用状況

■ グループ横断型のコンプライアンス・リスク管理体制

当社では、グループ全体における横断的なリスク管理を行う主管部署として、「コンプライアンス・リスク管理委員会」を、その下部組織として子会社を含めた各事業所に「ローカル委員会」を設置し、「リスク管理規程」に基づくリスク管理体制を確立しています。また、各部署が抱えるリスクに対してPDCAサイクルを回し、内部監査部による定期的なモニタリングも併せて実施することにより、リスク管理体制の実効性を確保、さらなる企業価値の向上に取り組んでいます。

コンプライアンス体制



コンプライアンス・リスクマネジメント活動の推進

■ 日常業務に根づく仕組みと透明性

従業員一人ひとりへのコンプライアンス意識の浸透を図るため、「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」による自己点検・教育を継続するとともに、社内ニュースレター「RMだより」を発行しています。

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。加えて、2025年度より各種コンプライアンステーマの教本となる「コンプライアンス教育推進ページ」を公開し、コンプライアンス教育の更なる実効性確保に取り組んでいます。

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、従業員向けに腐敗防止のA.B.C（ガイドブック）を作成し、社内ポータルサイトにて周知、浸透を図っています。

なお、2025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。

「腐敗防止方針」全文はこちらからご確認ください。

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、法令遵守体制を強化しています。その一環として、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56カ所
認定通関業者：全国に35カ所
（2026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

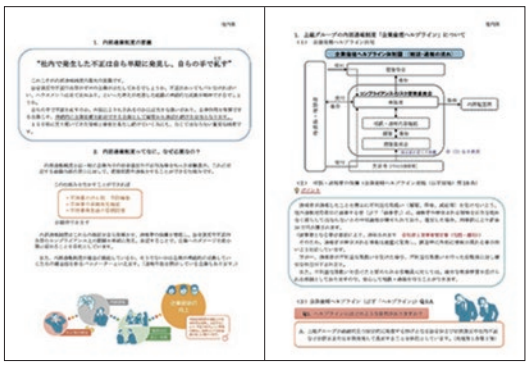
当社は、法令違反・不正行為などの早期発見と未然防止、および社内自浄作用の向上を目的に内部通報制度「企業倫理ヘルプライン」を設置しています。コンプライアンス違反、ハラスメント事案、贈収賄を含めた腐敗に関する内容など、当社定款ならびにコンプライアンス規定に違反する事項について、コンプライアンス・リスク管理委員会と監査役会が通報窓口を担い、通報者および調査協力者の匿名性を確保したうえで通報事案への対応を行っています。2026年3月末時点では14件の事案を受け付けました。

また、2026年1月には、制度の視覚的な周知強化を目的として、グループ各社を含む全従業員および、そのご家族を対象に「企業倫理ヘルプライン」ポスターデザインを社内公募し、同年6月1日付で社内掲示用ポスターを刷新いたしました。



「上組企業倫理ヘルプライン」ポスター

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。



「上組グループ　企業倫理ヘルプラインのA.B.C」一部抜粋

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。

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。

リスクマネジメント

事業継続計画（BCP）への取り組み

■ 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形骸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。

なお、2026年3月27日に2025年度の広域災害対象訓練を実施しました。

参加店所：本店災害対策本部、東京支店、京浜事業部

■ 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。

各輸送手段を活用した顧客BCPへの貢献

当社は、大規模災害発生時における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。

情報セキュリティへの取組み

■ 情報保護を支える内部管理の枠組み

当社では、「企業機密管理規程」に基づき、当社の機密事項の管理・保全に関する措置を定め、企業機密の漏洩防止と適切な活用体制を構築しています。また、個人情報保護に関する諸法令を遵守するのはもちろん、「個人情報保護規程」や「情報セキュリティ対策基準」を設け、個人情報をはじめとする第三者の情報について、本来の目的以外に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。加えて、「情報管理および内部者取引管理規程」に基づく情報管理により、インサイダー取引の防止を徹底しています。これらの実効性を高めるため、教育・研修にも取り組んでいます。

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2022年度より行っています。2024年度は社外の専門家も交えて見直しを実施しました。

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モニタリングし、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。

取締役会は、当委員会による付議/報告を基に気候変動関連の取組みを監督し、必要に応じて指示を行います。

なお、サステナビリティ委員会は、社内取締役、執行役員、管理部門各部長他で構成し、事務局をESG推進室が務め、必要に応じて外部有識者などから助言を受けています。実務的には、その下部にサステナビリティ部会とサステナビリティ連絡会を設け、両者が連携しています。



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。

気候変動を含めたサステナビリティにおけるリスク管理は、「サステナビリティ委員会」がこれを担っています。その一環として、同委員会では、気候変動の進捗や規制の動向などをモニタリングしながら、中長期的な時間軸で、1.5℃シナリオおよび4℃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、財務影響評価を行っています。特定されたリスクと機会は同委員会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され、リスクを優先順位付けした上でどのように管理（軽減、移転、受入、制御）するかが決定されます。このようなシナリオ分析を年に一度実施することで、気候変動関連のリスクを定期的に見直しています。

なお、取締役会へ報告または付議される気候関連のリスクは、コンプライアンス・リスク管理委員会に対して報告し、全社レベルのリスクと同様に扱うべく準備を進めております。

シナリオ分析

■ シナリオ分析の前提

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を評価するためにシナリオ分析を実施し、その対応策を検討しています。本年度の分析対象は当社の国内単体とし、2030年度・2050年度において影響が想定されるリスクと機会を特定、その財務影響と対応策を検討しました。前提とするシナリオとして、既存の政策のまま推移する4℃シナリオと、21世紀末の世界平均気温の上昇を産業革命前比で1.5℃に抑えるために脱炭素政策が積極的に進められる1.5℃シナリオを想定しました。

	1.5℃シナリオ	4℃シナリオ
想定内容	21世紀末の世界平均気温の上昇を産業革命前比で1.5℃に抑えるため、脱炭素に向けた制作・規制の導入や技術開発が進展することを想定するシナリオ。	21世紀末の世界平均気温が産業革命前比で4℃に上昇し、台風などの物理的被害が増加するシナリオ。制作・規制、技術開発はそのまま推移すると想定。
参照シナリオ※	• IEA Net Zero Emissions（NZE） • IPCC SSP 1-1.9	• IEA Stated Policies Scenario（STEPS） • IPCC SSP 5-8.5シナリオ

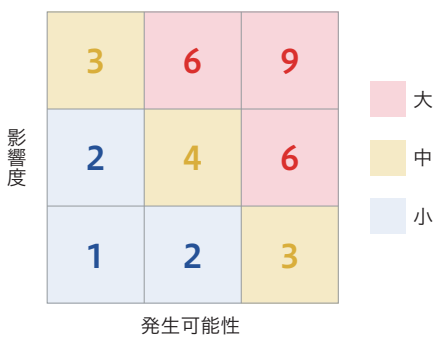
※参照シナリオの概要：
IEA NZE…国際エネルギー機関（IEA）が公表している1.5℃相当シナリオ。2050年にネットゼロを達成するシナリオ。
IEA STEPS…国際エネルギー機関（IEA）が公表している4℃相当シナリオ。既存の政策のまま追加的な施策がなく推移するシナリオ。
IPCC …「気候変動に関する政府間パネル（Intergovernmental Panel on Climate Change）」の略称。
IPCC SSP 1-1.9…IPCCによる1.5℃相当シナリオ。2050年頃にCO_2排出量が実質ゼロになり、21世紀末時点の気温上昇が1.5℃に抑えられる。
IPCC SSP 5-8.5…IPCCによる4℃相当シナリオ。CO_2排出量、平均気温ともに上昇し続け、21世紀末にかけて4℃以上気温上昇すると想定。

■ シナリオ分析の実施プロセス

シナリオ分析として、まず初めに当社のバリューチェーン全体において想定される気候関連の移行リスクと物理リスクおよび機会をリスト化し、その中から特に自社への影響が大きいと考えられる項目を抽出しました。次に、抽出したリスクと機会の各項目に関して、各対象年度の1.5℃・4℃シナリオで想定される外部環境や当社の状況を外部シナリオを参照しながら検討し、財務影響算定のベースとなる算定ロジックおよび算定に必要な社内外のデータを整理しました。収集したデータにて実際に財務影響を算定した後、該当のリスクと機会について「発生可能性」と「影響度」の観点から三段階で評価を行い、当社における重要度の評価を実施※しました。最後に、財務影響算定と重要度評価の結果を受けて、各項目に対する対応策の方針を検討しました。

※重要度評価は、影響度の評価（1～3）と発生可能性の評価（1～3）を掛け合わせ、右記のマトリックス図に基づき、大・中・小の3段階で評価しました。なお影響度は、売上高や費用への影響額が1～5億円の場合は「1」、5～10億円の場合は「2」、10億円以上の場合は「3」と評価しました。

重要度評価のマトリックス図



■ 財務影響の分析結果

シナリオ分析にて特定したリスクと機会と財務影響、および対応策は下記の通りです。

分類		想定されるリスクと機会	発現時期※1		財務影響※2※3				一重要度評価※4				対応策
					中期（2030年）		長期（2050年）		中期（2030年）		長期（2050年）		
			1.5℃	4℃	1.5℃	4℃	1.5℃	4℃	1.5℃	4℃	1.5℃	4℃	
移行リスク	政策・規制	●炭素税の導入により、燃料や炭電力の使用（Scope1、2）に伴う操業コストが増加する。	中期	中期	11.2億	4.5億	0	0	大	小	中	小	●倉庫照明のLED化 ●フォークリフトの電化（ディーゼルフォークリフトからバッテリーフォークリフトへのシフト） ●定温施設への太陽光発電設備敷設 ●再生可能エネルギーの導入 ●インターナルカーボンプライシングの導入 ●削減しきれないCO_2排出量に対して、カーボンクレジットの購入（長期）
		●代替フロン等の冷媒に関する規制が強化され、ノンフロン冷媒への移行による設備投資額が増加する。	中期・長期	中期・長期	9.5億	5.5億	1.2億	1.6億	中	小	中	小	●ノンフロン系冷媒使用機器の技術情報の収集 ●国内外の規制や技術動向に合わせた機器の計画的更新
物理リスク	急性	●台風や大雨・洪水、高潮による自社設備の稼働停止により、営業停止損失額が増加する。	–	–	東京地区：0- 横浜地区：6.3億 名古屋地区：84.5億 大阪地区：42.2億 神戸地区：105.5億 福岡地区　34.0億				中	中	中	大	●港湾設備強化対応働きかけ（港湾管理者あて） ●浸水リスク対策ハード・ソフト両面からなるBCPの策定と訓練（浸水時の従業員の配備や支援体制、代替拠点の選定等）
機会	資源の効率性	●フォークリフト等の荷役機器の電化、照明のLED化、高効率空調設備への転換等によりエネルギー効率が上がり、エネルギー使用量およびエネルギーコストが減少する。	中期	中期	0.6億	0.2億	0	0	中	中	–	–	●2030年、電動フォークリフトへの完全なシフトに向けた計画の確実な実行
	市場	●再生可能エネルギーやLNG火力等、従来よりもCO_2排出の少ない電源への移行が進むことで、各発電設備の関連部品の輸送・据付の需要が高まり、売上が増加する。	中期・長期	中期・長期	23.6億	23.6億	836.7億	69.5億	大	大	大	大	●洋上風力、蓄電池分野への進出、資本投資 ●洋上風力、蓄電池分野拡大に向けた事業戦略の作成と実行 ●新規顧客開拓のための営業戦略の作成と実行

※1「中期」とは2025年～2030年、「長期」とは2031年～2050年を想定。物理リスクは1000年に1回程度発生する想定のため、1回あたりの財務影響を評価。
※2「中期」は2030年度、「長期」は2050年度における単年の影響額を算定。物理リスクは、想定最大規模の高潮の影響から金額を算定。
※3 －：P/Lへの負の影響、＋：P/Lへの正の影響
※4 重要度の評価。判断プロセスは上記「シナリオ分析の実施プロセス」参照。

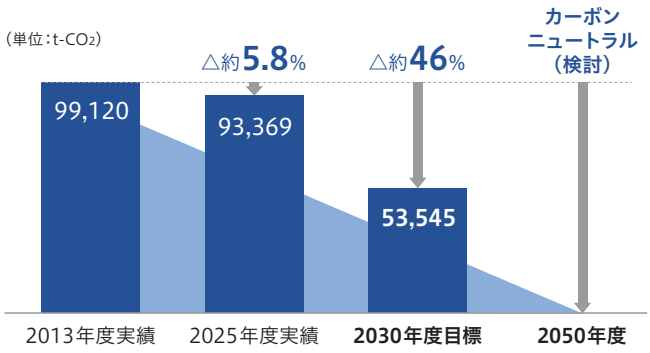
指標と目標

■ 気候変動関連の目標

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CO_2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、CO_2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。

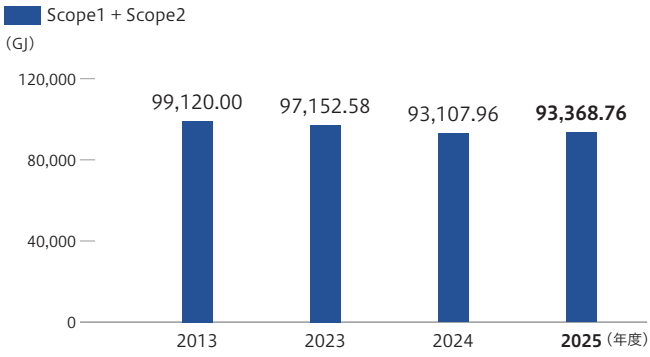
また、スコープ3の削減目標は、2024年度に算定を始めたことから、今後検討してまいります。

- 目標年度　2030年度中　46%削減
- 目標年度　2050年度中　カーボンニュートラル（検討）



■ 気候変動関連の実績値

当社のCO_2排出量の実績値は次の通りです。



	2013年度	2023年度	2024年度	2025年度
Scope1		32,076,58	31,655.96	31,208.99
Scope 2		65,076.00	61,452.00	62,159.77
合　計	**99,120.00**	**97,152.58**	**93,107.96**	**93,368.76**

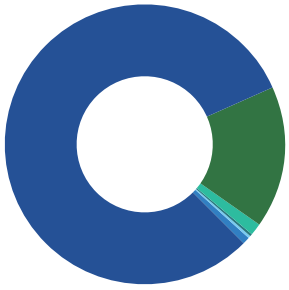
※スコープ1、2はGHGプロトコルに基づき、国内事業活動分を算出

スコープ3 CO_2排出量内訳（2025年度）

排出量（t-CO_2e）	
カテゴリ1：　購入した製品・サービス	657,270.61
カテゴリ2：　資本財	133,958.25
カテゴリ3：　燃料・エネ関連	9,818.29
カテゴリ4：　輸送・配送（上流）	–
カテゴリ5：　廃棄物	2,408.55
カテゴリ6：　出張	740.65
カテゴリ7：　雇用者の通勤	2,483.06
カテゴリ8：　リース資産（上流）	非該当
カテゴリ9：　輸送・配送（下流）	非該当
カテゴリ10：販売した製品の加工	非該当
カテゴリ11：販売した製品の使用	非該当
カテゴリ12：販売した製品の廃棄	–
カテゴリ13：リース資産（下流）	5,403.12
カテゴリ14：フランチャイズ	非該当
カテゴリ15：投資	非該当
スコープ3 合計	**812,082.53**

以下、SCOPE3に関する補足
※排出原単位は下記を用いて算定
　環境省「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース【Ver.3.4】【Ver.3.6】
　IDEA　【Ver.2.3】
　GHGプロトコルに基づき算定
　算定対象期間は各年度4月から3月
※カテゴリ1は各年度の支払データベースから26種類の部門購入品目を割り当てて算定

スコープ3の内訳（%）



- C1 購入した製品・サービス **80.94%**
- C2 資本財 **16.50%**
- C3 燃料・エネ関連 **1.21%**
- C4 輸送・配送（上流） **0.00%**
- C5 廃棄物 **0.30%**
- C6 出張 **0.09%**
- C7 雇用者の通勤 **0.31%**
- C9 輸送・配送（下流） **0.00%**
- C11 販売した製品の使用 **0.00%**
- C12 販売した製品の廃棄 **0.00%**
- C13 リース資産（下流） **0.67%**
- C15 投資 **0.00%**

※カテゴリ4、12は現時点でデータ収集困難であるため未計算
※カテゴリ8は車両のリースはあるが、燃料はScope1で計上
※カテゴリ9は製品を販売しないため、輸送・配送は発生しない
※カテゴリ10は製品を販売しないため、加工は発生しない
※カテゴリ11は製品を販売しないため、使用時の排出は発生しない

外部からのESG関連評価

GPIF採用指数(国内株式インデックス)

FTSE JPX Blossom Japan Index

FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index

Morningstar 日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数(除くREIT)

S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数

MSCI 日本株ESGセレクト・リーダーズ指数※1

MSCI 日本株女性活躍指数(WIN)

グローバルインデックス

FTSE4GoodindexSeries

参加イニシアチブ

GXリーグ

※1 MSCI のロゴ、商標、サービスマークやインデックス名の使用は、MSCIまたはその関係会社による株式会社上組の後援、宣伝、販売促進を示すものではありません。
MSCIのサービスおよびデータはMSCI の独占的財産です。MSCI およびインデックスの名称とロゴはMSCI またはその関係会社の商標またはサービスマークです。

各種認証

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。

ハラル認証



当社は、PT. Kamigumi Logistics Indonesiaの倉庫保管業務でハラル認証を取得し、ハラ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ル製品のニーズにお応えしていきます。

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。

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。

ISO取得状況

当社は、事業活動の基盤となる品質および環境マネジメントの有効性を高めるため、国際規格であるISO9001（品質）およびISO14001（環境）の認証取得しています。定期的な内部監査を通じた継続的な改善活動により、お客様満足度の向上と持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

認証名	取得拠点数
ISO9001	5
ISO14001	2

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。当社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。

DX認定



当社は、経済産業省が定めるDX認定制度に基づく「DX認定事業者」の認定を2023年9月1日付で取得いたしました。DX認定制度は、国が策定した指針を踏まえ「企業がデジタルによって自らのビジネスを変革する準備ができている状態（DX-Ready）」になっている事業者を認定する制度です。

ESGデータ

E:環境

CO_2排出量

		対象範囲	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
Scope1+2(t-CO_2e)		連結	–	–	141,595.86	147,114.46
		単体	86,494.45	97,152.58	93,107.96	93,368.76
Scope1(t-CO_2e)		連結	–	–	76,721.29	80,949.33
		単体	31,356.45	32,076.58	31,655.96	31,208.99
Scope2(t-CO_2e)		連結	–	–	64,874.57	66,165.13
		単体	55,138.00	65,076.00	61,452.00	62,159.77
Scope3(t-CO_2e)		単体	–	679,847.97	760,623.00	812,082.53
	カテゴリ1 (t-CO_2e)		–	635,149.19	680,142.00	657,270.61
	カテゴリ2 (t-CO_2e)		–	21,486.18	57,952.00	133,958.25
	カテゴリ3 (t-CO_2e)		–	9,483.68	9,695.00	9,818.29
	カテゴリ4 (t-CO_2e)		–	–	–	–
	カテゴリ5 (t-CO_2e)		–	4,241.19	3,057.00	2,408.55
	カテゴリ6 (t-CO_2e)		–	544.96	607	740.65
	カテゴリ7 (t-CO_2e)		–	1,802.96	2,030.00	2,483.06
	カテゴリ8 (t-CO_2e)		–	非該当	非該当	非該当
	カテゴリ9 (t-CO_2e)		–	非該当	非該当	非該当
	カテゴリ10 (t-CO_2e)		–	非該当	非該当	非該当
	カテゴリ11 (t-CO_2e)		–	非該当	非該当	非該当
	カテゴリ12 (t-CO_2e)		–	–	–	–
	カテゴリ13 (t-CO_2e)		–	7,139.80	7,140.00	5,403.12
	カテゴリ14 (t-CO_2e)		–	非該当	非該当	非該当
	カテゴリ15 (t-CO_2e)		–	非該当	非該当	非該当

以下、SCOPE3に関する補足
※排出原単位は下記を用いて算定
　環境省「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース【Ver.3.4】【Ver.3.6】
　IDEA　【Ver.2.3】
　GHGプロトコルに基づき算定
　算定対象期間は各年度4月から3月
※カテゴリ1は各年度の支払データベースから26種類の部門購入品目を割り当てて算定
※カテゴリ4、12は現時点でデータ収集困難であるため未計算
※カテゴリ8は車両のリースはあるが、燃料はScope1で計上
※カテゴリ9は製品を販売しないため、輸送・配送は発生しない
※カテゴリ10は製品を販売しないため、加工は発生しない
※カテゴリ11は製品を販売しないため、使用時の排出は発生しない

6.5ガス

(t-CO_2e)

	集計範囲	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
Scope1(6.5ガス)	メタン(CH_4)	0	0	0	0
	一酸化二窒素(N_2O)	0	0	0	0
	ハイドロフルオロカーボン(HFCs)	70.74	319.34	871.27	1,165.73
	パーフルオロカーボン(PFCs)	0	0	0	0
	六ふっ化硫黄(SF_6)	0	0	0	0

エネルギー使用量

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
揮発油(ガソリン)(L)	637,536.90	630,318.30	577,047.50	553,804.36
灯油(L)	142,948.60	141,031.00	127,896.00	131,681.00
軽油(L)	10,997,055.50	11,237,719.70	11,198,718.80	11,120,124.50
重油(A重油)(L)	380,419.00	284,797.00	228,570.00	177,110.00
LPガス(kg)	18,570.00	18,909.90	16,142.40	13,138.93
都市ガス(m^3)	141.80	188.80	181.80	200.10
電力(万kWh)	13,752.90	13,711.70	13,925.80	13,836.60

太陽光発電量

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
太陽光発電量(万KWh)	3,602.60	3,398.90	3,309.90	3,387.90

廃棄物

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
廃棄物排出量(t)	7,439	8,845	9,630	8,720

※廃棄物排出量は過去の数値についても、定義を定め直し一般廃棄物と産業廃棄物の合計に基づき再計算した値を掲載
※2022年度のみ一般廃棄物除く

水使用量

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
水使用量(m^3)	266,969	256,092	250,205	259,363

環境法令順守

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
環境関連の罰金・処罰(円)	0	0	0	0

S:社会

従業員の状況

	対象範囲	内訳	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
従業員数※1	連結	全体	4,206	4,180	4,149	4,389
		男性	3,543	3,516	3,467	3,658
		女性	663	664	682	731
		女性比率	15.8	15.9	16.4	16.7
	単体	全体	3,674	3,643	3,623	3,633
		男性	3,145	3,115	3,075	3,051
		女性	529	528	548	582
		女性比率	14.4	14.5	15.1	16.0
平均年齢	単体	全体	40.5	41	41.5	41.6
		男性	41.5	42.1	42.7	42.9
		女性	34.4	35.1	35.3	35.1
平均勤続年数	単体	全体	16.4	16.9	17.3	16.9
		男性	17.4	17.9	18.5	18.1
		女性	10.7	11.2	11.3	10.5
採用人数(新卒)	単体	全体	77	87	90	75
		男性	45	65	49	41
		女性	32	22	41	34
採用人数(中途)	単体	全体	41	63	65	96
		男性	32	44	49	66
		女性	9	19	16	30
女性管理職比率	単体	–	1.8	2.0	1.8	1.7
非正規社員比率	連結	全体	15.1	13.9	14.7	26.3
	単体	全体	15.6	14.2	14.6	15.9
離職率(自己都合)	連結	全体	3.6	4.2	3.8	4.3
	単体	全体	3.4	3.8	3.2	3.7
障がい者雇用率	連結※2	全体	2.19	2.29	2.36	2.53
	単体	全体	2.24	2.32	2.46	2.63

※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 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あり、2026年6月時点の数字

多様な働き方・働きがい

	対象範囲	内訳	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
年次有給休暇・平均取得日数	単体	全体	11.2	11.7	12.3	12.4
年次有給休暇・取得率	単体	全体	60.7	63.0	65.9	66.6
育児休業制度利用者数	単体	全体	39	53	74	80
		男性	23	27	47	59
		女性	16	26	27	21
育児休業取得率	単体	男性	15.0	23.5	48.5	53.2
		女性	100	100	100	100
エンゲージメントスコア			–	67.5	67.7	70.7

人材開発

	対象範囲	内訳	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
教育研修時間（総時間）※	連結	全体	29,960	31,580	35,810	28,848
	単体	全体	29,031	30,126	34,379	27,173
教育研修時間（一人当たり）※	連結	全体	6.4	6.8	8.1	5.3
	単体	全体	7.1	7.5	9.0	7.1

※非正規社員を含みます（派遣社員は除く）。

労働安全衛生

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
重大事故件数	0	0	0	0
労働災害 度数率	0.76	0.55	0.77	0.61
労働災害 強度率	0.01	0.01	0.02	0.01

G:ガバナンス

取締役会

	内訳	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
取締役数	全体	8	8	8	8
	男性	6	6	6	6
	女性	2	2	2	2
うち社外取締役数	全体	3	3	3	3
	男性	1	1	1	1
	女性	2	2	2	2
監査役数	全体	4	4	4	4
	男性	3	2	2	2
	女性	1	2	2	2
うち社外監査役数	全体	3	3	3	3
	男性	2	1	1	1
	女性	1	2	2	2
取締役の独立社外取締役比率		37.5%	37.5%	37.5%	37.5%
取締役の女性比率		25.0%	25.0%	25.0%	25.0%
監査役の独立社外取締役比率		75.0%	75.0%	75.0%	75.0%
監査役の女性比率		25.0%	50.0%	50.0%	50.0%

※各年度末の役員・取締役の状況による

委員会

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
指名・報酬委員会	–	5	6	6
コンプライアンス・リスク管理委員会	12	12	12	13
サステナビリティ委員会	–	1	6	4
IR/SR報告（決算説明会）	2	2	2	2

コンプライアンス

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
内部通報（企業倫理ヘルプライン）件数	12	9	24	14
重大なコンプライアンス違反件数	0	0	0	0
社内ニュースレター（浸透・啓発）発行号数	13	13	13	13