

ESG区分	項目	取り組み
環境	気候変動の対策での他社との協働	<p>福岡市圏交通対策協議会の取組みに参画しています。福岡市圏交通対策協議会では、事業体に物流を一括委託する事によって輸送の効率化を図り、福岡市天神地区の交通混雑の緩和と排気ガスによる自動車公害防止に取り組んでいます。</p> <p>また、「グリーン物流パートナーシップ会議」に加盟しています。</p> <p>当会議は、荷主と物流事業者が連携して実施する、物流分野の排出量削減に向けた取組を支援する場として発足した協会です。</p> <p>リンク：http://www.greenpartnership.jp/</p> <p>当社は、株式会社ジャパンタイムズが2018年1月に設立した「Japan Times ESG推進コンソーシアム」に設立時より参加しており、気候変動に関するシンポジウム、セミナーや勉強会などに参加することで、他に参画企業との交流を深めています。</p> <p>リンク：https://japan-esg.net/</p>
	気候変動政策に関する会社の方針	<p>西濃運輸では、環境省が推進する地球温暖化対策のための国民運動「COOL CHOICE」に賛同し、車両にエコドライブ啓発ステッカーを貼付しています。当社ドライバーのエコドライブへの意識啓発に役立っていると共に、ステッカーを目にした社外の方々への意識付けにもなっているものと考えます。</p> <p>また当社は、2020年度エコドライブ活動コンクールにおいて、エコ安全ドライブの活動内容が大変優れているとの評価を頂き、事業会社の最優秀賞である国土交通大臣を受賞しました。</p>
	気候変動対策でのガバナンスの役割	<p>取締役会は、リスク管理委員会を通して気候変動リスクの監視を行っています。</p> <p>リスク管理委員会では、具体的なリスクとして気候変動（温暖化）に関するリスクを特定し、管理しています。</p> <p>西濃運輸では、総務担当取締役が気候変動に関する取組みについての取締役会における監視責任を担っています。</p>
	温室効果ガス排出量実績	<p>温室効果ガス排出量（2018年度）</p> <p>排出量：</p> <p>スコープ1：350,379 t-CO2</p> <p>スコープ2：28,779 t-CO2</p> <p>スコープ1+2：379,158 t-CO2</p> <p>スコープ3：320,915 t-CO2</p> <p>スコープ1+2+3：700,073 t-CO2</p> <p>温室効果ガス排出量（2019年度）</p> <p>排出量：</p> <p>スコープ1：332,785 t-CO2</p> <p>スコープ2：28,743 t-CO2</p> <p>スコープ1+2：361,528 t-CO2</p> <p>スコープ3：348,412 t-CO2</p> <p>スコープ1+2+3：709,940 t-CO2</p> <p>温室効果ガス排出量（2020年度）</p> <p>排出量：</p> <p>スコープ1：323,685 t-CO2</p> <p>スコープ2：27,346 t-CO2</p> <p>スコープ1+2：351,031 t-CO2</p> <p>スコープ3：345,565 t-CO2</p> <p>スコープ1+2+3：696,596 t-CO2</p> <p>スコープ1及び2の算定基準</p> <p>算定方法：スコープ1及びスコープ2については、エネルギーの使用の合理化等に関する法律（省エネ法）及び地球温暖化対策の推進に関する法律（温対法）により算定・報告が求められる、特定貨物輸送事業者及び特定事業所に該当するセイノーグループを対象とし、省エネ法及び温対法で定められた算定方法により算定しています。</p> <p>集計対象：西濃運輸、北海道西濃運輸、セイノースーパーエクスプレス、関東西濃運輸、東海西濃運輸、濃飛西濃運輸、日ノ丸西濃運輸、四国西濃運輸、九州西濃運輸、西濃エクスプレス、関東運輸株式会社、昭和冷蔵株式会社</p> <p>カバー率：（連結売上比 / 連結費用【燃料費】比）</p> <p>2018年度：66.1% / 89.4%</p> <p>2019年度：65.5% / 88.7%</p> <p>2020年度：66.0% / 88.3%</p>

ESG区分	項目	取り組み
環境	温室効果ガス排出量実績	<p>スコープ1の種類別温室効果ガス排出量（2020年度） 排出量： CO2: 323,480 t-CO2 HFCs: 205 t-CO2 ※HFCsは西濃運輸を対象に集計しています。 トラック等のエアコンの冷媒の漏洩量から排出量を算定しています。 CH4: N2O: PFCs: SF6: その他の温室効果ガスの排出はありません。 ※西濃運輸を対象に集計しています。</p> <p>算定方法： エネルギーの使用の合理化等に関する法律（省エネ法）及び地球温暖化対策の推進に関する法律（温対法）により算定・報告が求められる、特定貨物輸送事業者及び特定事業所に該当するセイノーグループを対象とし、省エネ法及び温対法に基づき算定を行っています。 温暖化係数についても温対法の係数により算定しています。</p> <p>温室効果ガス排出量スコープ3の内訳（2020年度） 排出量：345,565</p> <p>カテゴリ1（購入した物品・サービス） 300,605 t-CO2 ※算定は、自社の事業活動で外部に委託しているサービスである備車による排出量を算定しています。</p> <p>カテゴリ2（資本財） 23,472 t-CO2</p> <p>カテゴリ5（業務において発生した廃棄物） 3,975 t-CO2</p> <p>カテゴリ6（出張） 42 t-CO2</p> <p>カテゴリ7（従業員の通勤） 11,965 t-CO2</p> <p>カテゴリ8（上流のリース資産） 3,541 t-CO2 ※スコープ1及び2で算定対象としているリース物件については算定対象から除いています。</p> <p>カテゴリ13（下流のリース資産） 1,965 t-CO2</p> <p>カテゴリ14（フランチャイズ） フランチャイズに該当する項目がないため、スコープ3排出量を算定していません。</p> <p>その他（上流）（下流）の排出量 該当する排出はありません。</p> <p>スコープ3の算定基準 算定方法：「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン（ver.2.3）」（環境省・経済産業省）及び「サプライチェーンを通じた温室効果ガスの排出量の算定方法基本ガイドラインに関する業種別解説（物流業）」（環境書）に基づき算定しています。 集計対象：西濃運輸 カバー率（連結売上比） 2018年度:34.5% 2019年度:34.4% 2020年度:35.0%</p>
	エネルギー使用量実績	<p>2018年度 :5,716 TJ 2019年度 :5,466 TJ 2020年度 :5,309 TJ</p> <p>※算定範囲は、エネルギーの使用の合理化等に関する法律（省エネ法）及び地球温暖化対策の推進に関する法律（温対法）により算定・報告が求められる、特定貨物輸送事業者及び特定事業所に該当するセイノーグループを対象としています。</p>
	温室効果ガス排出原単位実績	<p>2018年度:1.50 (t-CO2/万トンキロ) 2019年度:1.49 (t-CO2/万トンキロ) 2020年度:1.52 (t-CO2/万トンキロ)</p> <p>※算定方法：原単位 = {温室効果ガスの排出量（スコープ1及び2）} / {物流量（トンキロ）}</p> <p>エネルギーの使用の合理化等に関する法律（省エネ法）及び地球温暖化対策の推進に関する法律（温対法）により算定・報告が求められる特定貨物輸送事業者及び特定事業所に該当するセイノーグループを対象とし、省エネ法及び温対法で定められた算定方法により算定しています。</p> <p>排出量原単位削減： 2018年度削減 0.01 (t-CO2/万トンキロ) 2019年度削減 0.01 (t-CO2/万トンキロ) 2020年度削減 -0.03 (t-CO2/万トンキロ) ※2017年度の温室効果ガス排出原単位：1.51(t-CO2/万トンキロ)</p>

ESG区分	項目	取り組み
環境	温室効果ガス排出量削減に向けた取り組み・目標	<p>セイノーホールディングス/地球温暖化対策 地球温暖化防止のため、全社員が「6つのアクション」を積極的に推進いたします。</p> <p>Act1. 温度調節で減らそう ・空調の温度管理、冷房の設定温度は28℃、暖房時の室温は20℃に設定。</p> <p>Act3. 自動車の使い方で減らそう ・エコドライブを実践いたします。 ・モーダルシフトの推進により運行車150台分を鉄道コンテナ輸送に振替えます。</p> <p>Act4. 商品の選び方で減らそう ・ハイブリッド車を1,622台導入いたしました。(2011年3月現在)</p> <p>Act6. 電気の使い方で減らそう ・電灯のきめ細かな点灯・消灯の励行 http://www.seino.co.jp/seino/shd/environment/eco/</p> <p>西濃運輸/ISO14001への取り組み ・基本目標：2. 環境設定、定期的な見直しと継続的な改善に取組みます。 ・行動指針：トラックによる排ガスの削減に取組みます。 https://www.seino.co.jp/seino/company/iso14001/</p> <p>また、鉄道輸送へのモーダルシフトすることにより、GHG削減に努めています。 セイノーホールディングス 決算説明会資料(p.14) https://www.seino.co.jp/seino/media/pdf-lib/shd/ir/account-settlement/202003/202003_2setsumei.pdf</p> <p>環境への取り組み/私たちの周りでいまできること https://www.seino.co.jp/seino/company/environment/</p>
	気候変動へのリスク対策等	<p>気候変動リスク： 地球温暖化や異常気象に伴う作物の不作により、貨物取扱量が減少する可能性がある。 財務影響として売上の減少リスクを認識している。</p> <p>対策コスト： LED照明 37拠点 234百万円 ハイブリット車 34台 198百万円（大型4台・小型30台） ※対象は2020年度の西濃運輸のデータ</p> <p>研究開発投資額： 輸送効率化システムの開発費用（単位：百万円） 2018年度：894 2019年度：923 2020年度：891</p> <p>リスク管理手続： セイノーホールディングスの取締役会は、リスク管理委員会を通してグループ会社の気候変動リスクのモニタリングを行っており、全社的リスク管理を行っています。</p> <p>その他の活動： 当社は、「グリーン物流パートナーシップ会議」に加盟しています。 当会議は、荷主と物流事業者が連携して実施する、物流分野の排出量削減に向けた取組を支援する場として発足した協会です。 リンク：http://www.greenpartnership.jp/ 当社は、2017年12月13日に開催された「第16回グリーン物流パートナーシップ会議」においてシーオス株式会社、大塚倉庫株式会社とともに「グリーン物流パートナーシップ優良事業者（経済産業大臣表彰）」を受賞しております。 シーオスが開発したトラックバース積降予約システム「TruckBerth」(http://truckberth.net/)を利用し、大塚倉庫、セイノーが共同でトラックの荷卸時刻の事前予約を行い、長時間労働の温床となるトラック待機時間を減少・生産性を向上するとともにCO2排出を削減する事が評価されたものです。 リンク：https://www.seino.co.jp/seino/news/shd/2017/1228-01.htm</p>

ESG区分	項目	取り組み
環境	環境の取組み、方針、コミットメント等	<p>地球を美しいままで未来に伝えていくために西濃運輸では、社をあげてさまざまな対策に取り組んでいます。まず、出来ることから考え、実行いたします。</p> <p>○業務として私たちがいま出来ること 環境にやさしい車や効率的な輸送を積極的に導入いたします。 西濃運輸では輸送や引越のために毎日、たくさんの資材を使っていますが、環境にやさしい資材を積極的に採用していくほか、社内での有効活用、再利用に努めます。</p> <p>1.引越用の資材の有効活用に努めます。 繰返し利用出来るパットや強化段ボールの採用、梱包資材の不要な単身引越用BIG BOXの採用や廃棄資材の削減を進めます。</p> <p>2.繰返し使用の出来るパレットブラジャーを採用いたします。 従来の使い捨て型の荷崩れ防止器具に代わり、両面ファスナーにより繰返し使用が出来るパレットブラジャーの採用を進めます。</p> <p>○私たちの周りでいま出来ること リサイクルへの関心を高め、実行していきます。 社員一人一人が高いリサイクル意識、環境意識を持ち、自分に出来ることを確実に実行していきます。 また環境に対する意識を高めるためのPR活動にも積極的に取り組んでいます。</p> <ol style="list-style-type: none"> 古紙の回収、再利用を促進いたします。 缶やビン類の回収を促進いたします。 廃棄物の回収・処理の研究を進めます。 リサイクルを全社的に取り組みます。 「小さな親切運動」を一層、推進いたします。 産業廃棄物処理の研究を進めます。 省エネルギー対策の研究を強化いたします。 <p>環境への取組み リンク：https://www.seino.co.jp/seino/shd/environment/ セイノーグループでは様々な環境への取組みを行っています。 リンク：https://www.seino.co.jp/seino/company/environment/ セイノーグループでは、環境負荷のより低い新型車導入のため、使用年数の長い車両の更新を積極的に実施しています。 西濃運輸では、廃棄紙の分別回収を目標として設定しており、分別回収ルールを定めて回収しています。 西濃運輸では、紙使用量削減の目標設定を行っており、現在まで全ての目標を達成しています。 2001年度～2011年度まで：2000年度実績の10%削減 2012年度：2011年度実績の3%削減 2013年度：2012年度実績の1.2%削減 2014年度～現在まで：前年実績以下</p>
	原材料使用量実績	<p>2017年度:764 t 2019年度:753 t 2020年度:660 t ※主要な購入資材であるタイヤの購入量 (t) を集計しています。集計対象範囲は主要な事業会社である西濃運輸株式会社を対象としています。</p>
	環境対策での他社との協働	<p>セイノーグループは「グリーン物流パートナーシップ会議」に参加しています。 当会議は、荷主と物流事業者が連携して実施する、物流分野の排出量削減に向けた取組を支援する場として発足した協会です。 2015年度からは、従前のCO2排出量削減のための取組に加え、それ以外の環境負荷の低減や物流の生産性向上等持続可能な物流体系の構築に資する取組も表彰の対象としています。また、荷主と物流事業者の連携に限定せず、荷主同士、物流事業者同士が連携した取組も対象とし、更なる事業者間の連携を促進しています。 リンク：http://www.greenpartnership.jp/</p> <p>当社は、株式会社ジャパンタイムズが2018年1月に設立した「Japan Times ESG推進コンソーシアム」に設立時より参加しており、気候変動に関するシンポジウム、セミナーや勉強会などに参加することで、他に参画企業との交流を深めています。 リンク：https://japan-esg.net/</p>
	環境対策コスト等	<p>環境対策コスト： 項目 2020年度実績額(単位：円) ①浄化槽清掃維持管理費 35百万円 ②油水分離槽清掃維持管理費 26百万円 年間合計金額 62百万円 ※主要な事業子会社である西濃運輸を算定対象としています。</p> <p>環境対策投資： 業務を電子化することにより、紙資源利用、廃棄物の削減に取り組んでいます。 電子化システム開発費用合計は1,418万円です。 ※主要な事業子会社である西濃運輸を算定対象としています。</p>

ESG区分	項目	取り組み
環境	大気汚染物質排出量実績	<p>NOx排出量： 2018年度：11.8t 2019年度：12.1t 2020年度：11.7t 算定方法：トラックの総走行距離に代表車種のNOx排出量（カタログ値）を用いて算定しています。 集計対象：西濃運輸株式会社 カバー率：（トラック台数基準） 2018年度：44.8% 2019年度：45.1% 2020年度：45.1%</p> <p>SOx排出量 2018年度:0.75 t 2019年度:0.83 t 2020年度:0.77t 算定方法：SOx排出量はトラックの燃料に含まれる硫黄分から排出量を算定しています。 集計対象：西濃運輸株式会社 カバー率（トラック台数基準） 2018年度：44.8% 2019年度：45.1% 2020年度：45.1%</p> <p>VOC排出量 排出量： 2018年度から2020年度のVOC排出量はありません。 算定方法：セイノーグループでVOCの取扱いのある会社を特定し年間1t以上のVOCを取扱う会社について行っています。 集計対象：セイノーグループ全体 カバー率：100%</p>
	有害廃棄物の発生量実績	<p>発生量 2018年度：0.000 t 2019年度：0.129 t 2020年度：0.155 t 集計方法：特別管理産業廃棄物を有害廃棄物として集計しています。 集計対象：西濃運輸株式会社 カバー率（売上高基準） 2018年度：34.5% 2019年度：34.4% 2020年度：35.0%</p>
	環境法規制違反に係る罰金	<p>2020年度において、環境関連法規制違反により罰金の支払い、その他の罰則を受けていません。 2020年度：0円</p>
	環境マネジメントシステム	<p>システム名：ISO14001 認証取得日：2002年3月5日 審査登録機関登録日：2016年12月8日 認証範囲：西濃運輸 大垣本社のみ：0.1%（従業員数比） ※2021年3月31日現在</p>

ESG区分	項目	取り組み
社会	地域コミュニティへの貢献	<p>セイノーグループは、西濃運輸株式会社（現セイノーホールディングス株式会社）の創業者故田口利八夫妻の意思により設立された公益財団法人田口福寿会と一体となって、地域社会貢献活動を実施しています。</p> <p>同会は、セイノーホールディングスが本社を置く岐阜県内並びに隣接県において事業を実施する事を定めており、2019年度は次の事業を実施しました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公益財団法人田口福寿会 2020年度事業実績 http://www.taguchifukujukai.or.jp/pdf/2020/jigyohokoku.pdf ・公益財団法人田口福寿会定款（第4条 2） http://www.taguchifukujukai.or.jp/donation.htm <p>その他、セイノーグループが運営しているセイノーグループ教育振興援助基金では、2020年度は岐阜県内10校の中学校・高等学校に対しスポーツ用品等の助成金として総額420万円を寄贈しました。 http://www.seino.co.jp/seino/shd/social-action/education/</p> <p>採用方針： 海外拠点の人材については原則現地採用としています。セイノーグループの海外拠点があるマレーシア、タイ、インドネシアはいずれもILO加盟国であり、採用は各国の法令に準じた基準で行っています。</p> <p>また日本を含む各国法令に基づき児童労働や強制労働は禁止しており、採用時の証明書類に基づく年齢確認の実施や、被雇用者が外国籍である場合にパスポートを預からないなどの取組みを徹底しています。</p>
人権		<p>リスク評価： セイノーグループでは就業規則に下記条項を定め、日常的な遵守状況を内部監査で確認する事により、また新規拠点の設立プロジェクトなど新たな事業に対しても同条項を適用する事により、人権リスクの低減やあらゆる差別の排除並びに機会均等の推進に向けて取り組んでいます。</p> <p>就業規則の例： 西濃運輸（抜粋）</p> <ul style="list-style-type: none"> -第7条 従業員はその国籍・信条・性別または社会的身分によって差別待遇を受けることはない。 -第30条 （略）上司は所属従業員の人格を尊重し、（略）校正明朗の気風を維持し、（略）民主的に職務を遂行しなければならない。 -第31条 <ol style="list-style-type: none"> 2.礼節をわきまえ互いに親しみ、人格を尊重しあうこと。 13.セクシャルハラスメント及びパワーハラスメントによって、他人に不快感や不利益を与えないこと。 <p>エンゲージメント： 西濃運輸では定期的に労使協議会を開催し、過重労働や不公正賃金などの人権リスク、安全衛生リスクの顕在化防止に向けた労働組合との対話を行っています。</p> <p>2020年度は13回開催し、労働組合から提起された業務量の適正化や休日の確保などの課題について、出勤人員計画の適正化や振り替え休日の確保、人材採用手法の改善などの対策を実施しました。</p> <p><2020年度労使協議会の主な議事内容></p> <ul style="list-style-type: none"> ・適正時間管理と業務改革について ・退職金制度の改訂について ・生活資金の緊急貸付について ・テレワーク勤務規程について ・定年年齢の引き上げについて

ESG区分	項目	取り組み
社会	人権	<p>取り組み： セイノーグループでは公益通報窓口並びにセクハラ・パワハラ相談窓口を設置し、人権問題を含む企業倫理の逸脱行為、不正やハラスメントなどに関する通報・相談を受け付けています。 当該窓口は社内・社外の方々が可能で、情報の機密性並びに弁護士などによる独立した仲裁を担保しています。また、通報・相談者並びに関係者が通報・相談した事や調査へ協力した事によって不利益な取り扱いを受ける事はない事を確約しています。 2020年度に窓口で受け付けた人権侵害に関する事案は48件でした。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公益通報窓口 <ul style="list-style-type: none"> – 社内窓口：0584-82-5219 – 社外窓口（顧問弁護士）：052-264-1515 ・セクハラ・パワハラ相談窓口：0584-82-5039 <p>他者との協働： 西濃運輸では国籍、信条、性別、社会的身分などによる就職差別や人権侵害を禁止しています。 労働局が主催する講習会などに参加して、公正な採用や人権侵害の防止に関する情報を定期的に更新し、社内の取り組みに反映しています。 また、セイノーホールディングスが加盟している陸上貨物運送事業労働災害防止協会が主催する大会に運営委員として参画し、差別問題や過重労働、メンタルヘルスに対する取り組みを実施しています。</p>
	その他社会的活動と成果	<p>地域貢献活動： セイノーグループ教育振興援助基金では毎年、岐阜県内の国公立私立学校に対し、図書、教材及びスポーツ器具等の寄贈・助成を行っています。 2020年度は岐阜県内10校の中学校・高等学校のスポーツクラブに対し、スポーツ器具等の助成として総額420万円を寄贈しました。 2016年度、2017年度の2年連続で助成を行った3校3クラブのうち2クラブで、全国大会の成績が前年度に比べ向上しました。 今後も引き続き、地域の教育・スポーツ振興に向けて助成活動を続けていきます。 http://www.seino.co.jp/seino/shd/social-action/education/</p> <p>従業員の活動及び制度： セイノーホールディングスでは、公益社団法人「小さな親切」運動本部が提唱する「小さな親切」運動の趣旨に賛同し、毎年全国のセイノーグループ拠点の周辺地域の環境美化活動に取り組んでいます。 実績など詳細は下記URLをご参照下さい。 http://www.seino.co.jp/seino/company/syanaiho/20180524_1.htm</p> <p>また西濃運輸ではボランティア休暇制度を定め、従業員のボランティア活動を支援しています。1事象につき5日以内の規程はありますが、年間の取得回数の制限はありません。</p> <p>2020年度の寄付並びに地域への助成の実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ・セイノーグループ教育振興援助基金：420万円 ・田口福寿会育英奨学事業：3億4,392万円 ・田口福寿会助成事業：1億7,840万円 ・あしなが育英会への募金寄贈：536万円

ESG区分	項目	取り組み
社会	健康と労働安全衛生の方針及び体制	<p>方針：</p> <p>セイノーグループの輸送事業では、「物流を通じて、お客様に喜んで頂ける最高のサービスを常に提供し、国家社会に貢献するとともに、企業市民として常に安全を最優先に、環境問題にも積極的に取り組む姿勢を基本とする。」を基本方針として、各社が安全管理規定等を作成し、安全衛生の維持・向上に取り組んでいます。</p> <p>ーグループの取り組み</p> <p>https://www.seino.co.jp/seino/company/road-safety/</p> <p>ー西濃運輸／安全衛生管理規定</p> <p>http://www.seino.co.jp/seino/media/pdf-lib/company/road-safety/stc/regulation_2021.pdf</p> <p>また、セイノーグループの輸送事業においては、安全基本方針の周知と安全行動の徹底に向けて教育ビデオ「現場作業における基本・注意点について」を制作し、派遣従業員なども含め、現場作業に従事する方全員の学習を必須としています。</p> <hr/> <p>セイノーグループの課題と対応：</p> <p>国内外の物流を担うセイノーグループでは、人の手を介して各地に荷物をお届けする事業の特性に鑑み、グループ各社の就業規則において下記条項を定め、結核やマラリア、インフルエンザ等の感染性疾患のパンデミック防止に取り組んでいます。</p> <p>就業規則の例：西濃運輸</p> <p>-第95条（抜粋）</p> <p>次の各号の一に該当するものは就業させない。（中略）予防の処置をした者はこの限りではない。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.再帰熱・麻疹・その他これに準ずる伝染病患者。 2. 病毒伝搬の恐れのある結核（中略）患者 4. 法定伝染病患者および疑似患者。 <p>（後略）</p> <p>-第98条（抜粋）</p> <p>必要に応じ、従業員の全部または一部に予防接種を行う事がある。</p> <p>また、結核に罹患した従業員については、傷病休暇を1年延長出来る制度を設けています。</p> <p>その他、12歳未満の従業員家族に対しては、インフルエンザ予防接種費用の補助を行っています。</p> <hr/> <p>ガバナンス：</p> <p>セイノーホールディングスではリスク管理委員会を設置し、リスク管理規程に基づいて、労働災害を初めとするグループ各社のリスクの洗い出し及び未然防止策の策定、リスクが顕在化した場合の被害の最小化に取り組んでいます。</p> <p>リスク管理規程（抜粋）</p> <p>第2章 リスク管理委員会</p> <p>第3条 （前略）リスク管理委員会をコーポレート推進部担当役員の下に置き、当該役員*が委員長を務める。（後略）</p> <p>第5条 報告事項があるときは、委員長より取締役会で報告するものとする。（後略）</p> <p>*リスク管理委員長：</p> <p>セイノーホールディングス株式会社 コーポレート推進部担当取締役</p> <p>2020年度に洗い出されたリスク（抜粋）</p> <p>人事・労務関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働災害（死亡・怪我・過労）の発生 ・不適正労働 ・新型コロナウイルス感染症の拡大 他

ESG区分	項目	取り組み
社会	健康と労働安全衛生の方針及び体制	<p>リスク評価： 新店舗の開設などの新規プロジェクトにおいては、店舗の開設準備委員会で特定した既知のリスク項目を検証し、労働安全衛生リスクの顕在化防止に取り組んでいます。 例えば、新店舗の建物・設備の設計においては、トラックを寄せるピットの高さやスロープの勾配、建材の素材など、従業員の安全・安心の妨げになる要素が無いかを細かく確認し、是正内容を設計に反映しています。 また、人員配置については店舗開設準備委員会で過剰労働のリスクを評価し、その結果を踏まえて事業計画を策定しています。</p> <p>グループ各社では毎月、労働並びに安全衛生に関するリスク評価を事業拠点毎に実施しています。 リスク評価の対象とする項目は、セイノーホールディングスのリスク管理委員会で特定されグループに横展開された項目並びに、各拠点で独自に抽出した項目です。各拠点のリスク評価結果はリスク管理委員会に報告し、必要に応じてグループに横展開します。</p>
	労働安全衛生関連の実績	<p>モニタリング： セイノーグループでは各社で労働安全に関する目標を設定し、進捗状況を公表しています。 西濃運輸の2020年度目標及び実績は下記の通りでした。 ・全員に対する継続的かつ計画的な指導ならびに安全活動の実施：121事業所・8,689人に対する指導を実施 ・事故ゼロ：自動車事故2件、休業災害66件</p> <p>その他のグループ会社の目標・実績は下記をご参照下さい。 ・交通安全/グループ会社の取組み https://www.seino.co.jp/seino/company/road-safety/</p> <p>労働安全に関する業界動向のモニタリングとして、陸上貨物運送事業労働災害防止協会で共有される同業他社の労働災害発生件数や休業日数、度数率とセイノーグループの実績を比較しています。 休業度数率： 年度/道路貨物輸送業*/西濃運輸 2020/3.98/1.90 2019/4.08/0.71 2018/4.05/1.12 * 出典：厚生労働省「労働災害動向調査の概況」産業、事業所規模別労働災害率（死傷合計） * 集計対象者：従業員（常用雇用者及び一部有期雇用者）及び直接雇用のアルバイト</p> <p>労働安全衛生基準研修 2020年度受講実績： 社員： 12,707名 アルバイト： 2,108名 合計 14,815名</p> <p>労働安全衛生基準以外の関連研修 2020年度実績： 5,214名</p> <p>過去3年間の休業災害率実績： ※モニタリングに記載しております カバー率 43% ※セイノーグループ人員数に占める西濃運輸の人員数 ※労働災害の発生直後に、その死傷を理由に欠勤又は有給を取得した場合を休業とする。</p>
	労働災害への対応	<p>セイノーグループでは労働災害が発生した場合、即時の現状確認と原因究明を行い、同様の事故の発生を防止する為グループ内に横展開しています。 原因究明は「労災事故なぜなぜ分析シート」を用いて、直接的な原因から4段階、5段階と分析を繰り返して掘り下げ、真の要因を特定しています。 例えば「機械による手の挟まれ事故」であれば、直接的な原因は「機械を止めずに修理しようとした事」ですが、上記の分析シートで掘り下げていくと、「機械を止めずに修理する事の危険性の認識が不足していた」という要因や、更には「日々使用している機械で慣れが生じていた」などの根底にある要因を特定する事が出来ます。 この分析で特定された直接的な原因並びに真の要因を防止する対策を事故が発生した現場で講じると共に、労働安全衛生のリスクアセスメントの実施項目として、グループ内に展開し、各拠点でリスク評価を行う事で、再発を防止する体制としています。</p>

ESG区分	項目	取り組み
社会	労働環境・基準	<p>結社の自由： 西濃運輸では就業規則に下記を定めており、グループ各拠点の所在地に結社の自由を定める法令がある場合はそれを遵守します。</p> <p>また労使協約に下記を定めており、従業員が組合活動や政治活動を行う事を認めています。</p> <p>-第5条（抜粋） この規則に明文なく、また解釈に疑義を生じ、あるいは法令または労働協約に抵触する場合は、法令又は労働協約に従う</p> <p>-第9条 会社は従業員が組合員であることを及び正当なる組合活動をなしたことを理由に不利益な取扱いをしてはならない。</p> <p>-17条（抜粋） 会社は組合及び組合員の政治活動の自由を認める。</p> <hr/> <p>団体交渉： 西濃運輸では就業規則に下記を定めており、グループ各拠点の所在地に労働者の団体交渉権を保障する法令がある場合はそれを遵守します。</p> <p>-第5条（抜粋） この規則に明文なく、また解釈に疑義を生じ、あるいは法令または労働協約に抵触する場合は、法令又は労働協約に従う</p> <p>また労使協約に下記を定めており、従業員の団体交渉権を認めています。</p> <p>第9章 団体交渉</p> <p>-第47条 会社・組合間における紛議の事項は、団体交渉によって労使双方平和的に解決するよう努力する。</p> <hr/> <p>労働時間管理： 労働時間の管理について、セイノーグループの日本国内の拠点においては労働組合と36協定を締結し、また海外拠点においては各国の法令に準じた運用を行っています。</p> <p>また日本国内では働き方改革の施策として下記のような取組みを実施し、長時間労働の削減を推進しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 時間管理委員会で特定された課題の社内共有と是正策の検討 ・ 輸送の良循環を目的としたダイヤグラム化 ・ 新卒者への有給休暇の連続取得奨励 ・ 時短インセンティブとして事業所毎の労働時間を前年同月比で削減出来た場合に、短縮時間分を給与で還元する取組み <hr/> <p>賃金： セイノーグループではグループの拠点が所在する各国・地域の法令・規則に準じて最低賃金を保障しています。</p> <p>また、最低賃金の保障に加えて、通勤を含む業務上の傷病・疾病や死亡時の補償、その他妊娠時の手当ての支給などを実施しています。</p> <hr/> <p>他者との協働： セイノーホールディングスは、日本経済団体連合会が主催する「春季労使交渉・労使協議対策セミナー」に参加し、経団連が支持するILOについて情報を収集しています。</p> <p>また、主要なセイノーグループ子会社が加盟している全国交通運輸労働組合総連合（交通労連）の行動規範はILOに準拠しており、セイノーグループも当該行動規範を支持しています。</p> <p>また、西濃運輸労働組合はILOを支持しています。</p> <p>西濃運輸では地域の労働局が主催する講習会などに参加して、労働時間や賃金などの労働基準に関する情報を定期的に更新し、社内の取組みに反映しています。</p> <p>また、セイノーホールディングスが加盟している陸上貨物運送事業労働災害防止協会が主催する大会に運営委員として参画し、業界の適正な労働基準の遵守に向けた取組みを実施しています。</p> <hr/> <p>採用方針： 西濃運輸では就業規則に下記を規程しており、採用希望者個人の社会的・経済的背景による差別的な取扱いはいりません。</p> <p>就業規則（抜粋）</p> <p>-第7条 従業員はその国籍・信条・性別または社会的身分によって差別待遇を受けることはない。</p> <p>また、各事業拠点の地元からの採用も積極的に実施しており、自治体が主催する合同企業説明会やUターン就職説明会、並びに地元高校でのハローワーク求人イベントなどにも参画しています。</p>

ESG区分	項目	取り組み
社会	労働環境・基準	<p>労働基準の策定と周知： セイノーグループでは経営理念・基本理念をグループ拠点が存在する各国地域の言語に翻訳し、グループグローバルで共有しています。 また、労働基準に関しては経営理念・基本理念に従ってグループ各社が策定し、運用しています。</p> <p>エンゲージメント： 従業員と経営層のエンゲージメントの機会として、国内グループ拠点では、経営懇談会及び労使協議会を実施しています。 2020年度の開催実績は経営懇談会が12回、労使協議会が13回でした。 <2020年度労使協議会の主な議事内容> ・適正時間管理と業務改革について ・退職金制度の改訂について ・生活資金の緊急貸付について ・テレワーク勤務規程について ・定年年齢の引き上げについて</p> <p>また、労働組合がない海外拠点においては、従業員の代表者と経営層の対話の場を別途設定し、労働環境の改善に向けた取り組みを進めています。</p> <p>人種、国籍の多様性： セイノーホールディングスでは、海外から来た従業員との労使懇談会を開催しています。 母国とは異なる環境での日々の業務において不安や不都合に感じている事項はないかなどについてヒアリングすると共に、外国人従業員同士の情報交換の場にもなっています。 ヒアリングした内容を基に対策を検討し、人種・国籍に関係なく生き生きと働ける職場環境の整備に繋がっています。 2018年度は、海外から来た従業員向けに、日本での公的手続きの方法などを解りやすく解説した小冊子『Welcome to SEINO ~Living in Japan~』の制作や、海外からの就職希望者向けの採用プロモーションビデオの制作などを行いました。</p> <p>障がい者雇用： セイノーホールディングスでは、積極的に障がい者雇用に取り組んでいます。 採用した障がいのある従業員には在宅勤務を認めるなど働きやすい制度を導入している他、将来的な雇用を見据えて、地元の高等支援学校より3週間のインターンシップを受け入れ、職業体験をして頂いています。</p> <p><法定雇用率/セイノーホールディングス雇用率【西濃運輸雇用率】> ・2020年度末：2.3%/1.73%【1.89%】</p> <p>2020年3月末時点では当社雇用率が未達となっておりますが、新たな職域の開発など引き続き雇用環境の整備を進めていきます。</p> <p>労働基準違反： 2020年度は労働基準に関する行政からの指摘として、残業時間の基準超過について2件の指導又は是正勧告を受けました。 これについてセイノーグループでは、該当事案について事実確認を行うと共に、グループ内で同様の長時間労働が発生していないかを調査し、課題が抽出された拠点については、シフトの見直しや増員などの対策を行いました。 労働基準に準じた健全かつ適正な労働環境の維持並びに更なる改善に向けて、今後も働き方改革などに積極的に取り組んでいます。</p> <p>離職率： 2020年度：3.60% ※フルタイム従業員の自己都合</p> <p>派遣社員または契約社員比率： 2020年度：15.6% ※算定式： (派遣社員数+直接雇用アルバイト人数)÷(正社員数(短時間勤務者・有期雇用契約者含む)+派遣社員数+直接雇用アルバイト人数)×100(%) ※西濃運輸株式会社を集計対象範囲としています。</p> <p>人材育成のために会社が掛けた時間： 2020年度：14,709時間 (研修開催回数・参加人数：130回・1,429名 -内 7日研修：1回(56時間)・58名 2日研修：3回(14時間)・160名 1日研修：126回(7時間)・839名 Web通信教育(1受講平均9時間)・372名) ※西濃運輸株式会社を集計対象範囲としています。</p>

ESG区分	項目	取り組み
社会	労働環境・基準	<p>従業員研修実績： 2020年度：1.13時間 ：0.14日/人 ※一人当たりの年間平均時間 ※算定式：合計研修時間(14,709)÷正社員数(13,000名 短時間勤務者除く) ※西濃運輸株式会社を集計対象範囲としています。</p> <p>主な研修内容： ・基礎能力開発研修： -セイノーメンバーシップ研修 -学卒新入社員研修（高卒・大卒）など ・業務遂行能力開発研修 -総合職節目研修（3年目・4年目） -OJTリーダー育成研修（初級編）など ・リーダーシップ能力開発研修 -課題発見・課題解決能力開発研修 -ファシリテーション研修 ・マネジメント能力開発研修 -OJTリーダー育成研修（上級編）など ・管理職研修 -収支マネジメント研修 など</p> <p>研修方針： 自律型人材の育成を目指して、参加型研修・実践型研修・課題解決型研修など様々な形態の研修を提供しています。 10年間で管理職となる人材の教育・育成に重点を置き、自己啓発によりセイノーグループの精神である「プラス思考」を持って業務を遂行することの出来る人材を育むことを目的としています。</p> <p>キャリアアップ研修： セイノーグループでは、下記の研修を初め、社員のキャリアアップを目的とした能力開発を支援する様々な研修を提供しています。 ・提供した研修の例 -セイノーメンバーシップ研修：経営理念・基本理念を理解し、輸送サービスの本質と特性を学ぶ -総合職3年目節目研修：自己認知と他社認知のギャップを認識し課題克服に繋げる。会計の知識、組織内コミュニケーションの能力を向上する。 -総合職4年目節目研修：演習問題を通じて中堅社員としての基本的な心構えを身につけ、立場と役割を理解する。 -OJTリーダー育成研修（上級編：コーチング&カウンセリング、OJTマネジメント）：コーチング&カウンセリングスキルや行動計画の策定・検証能力を身につけ、課題の発見と部下への適切なアドバイス、意欲向上が図れるリーダーとなる。 (ほか)</p> <p>ハラスメント対策： また、西濃運輸では新任管理職者に対し、パワーハラスメントやセクシャルハラスメントについての研修を行っています。 研修では、管理職自身がハラスメントをしない、また部下がハラスメントをしないように指導出来るようになる事を目的に、事例を交えて、ハラスメントに該当する事象と対処について学んでいます。</p> <p>海外女性従業員比率： 2020年度 16.7% 海外女性社員数（239名）÷海外従業員総数（1,431名）</p>

ESG区分	項目	取り組み
ガバナンス	腐敗・汚職の防止	<p>贈収賄、汚職に関する方針 セイノーグループでは、贈収賄を禁じています。 セイノーグループでは「倫理要綱」を定めており、贈収賄に関する方針を以下の通り定めています。 倫理要綱 第6条「正常な取引関係に影響するような過剰な接待または贈答の授受、あるいは役職員としての地位を利用して自己または第三者の利益を計ることなどは一切行わない」</p> <p>セイノーグループでは、汚職防止に努めています。 セイノーグループでは「倫理要綱」を定めており、汚職防止に関する方針を以下の通り定めています。 倫理要綱 第6条「正常な取引関係に影響するような過剰な接待または贈答の授受、あるいは役職員としての地位を利用して自己または第三者の利益を計ることなどは一切行わない」 倫理要綱 第7条 「公私の区別をわきまえ、精練かつ誠実に業務を遂行するとともに、会社の保有する有形・無形の資産、情報の保全に努め、またこれらを自らの業務遂行の目的以外には使用しない。」</p> <p>ガバナンス： セイノーホールディングスの取締役会は、グループ各社の贈収賄を含む腐敗防止の監督を行っています。</p> <p>贈収賄を含む汚職をリスク管理委員会の管理対象及び内部監査の監査対象としています。取締役会では、上記リスク管理委員会及び内部監査を通じて贈収賄を含む汚職防止の監督を行っています。</p> <p>通報制度： セイノーホールディングスでは、公益通報窓口を設置してしており、匿名で贈収賄を含め、汚職に関する通報をすることができます。 ※セイノーホールディングスでは、公益通報者保護規定を定めており情報の保護を保証しています。通報・相談を理由に不利益を受けることはありません。また、通報に対する独立した仲裁は担保されています。なお、通報は社内と社外の窓口（弁護士）を設置しています。</p> <p>従業員への周知： セイノーグループでは、贈収賄、横領を禁止し、周知しています。 例えば、グループの主要な事業会社である西濃運輸では、就業規則で贈収賄、横領を禁止するとともに、懲戒処分の対象にしています。</p> <p>リスク評価： セイノーホールディングスのリスク管理委員会では、贈収賄を含む汚職に関するリスク評価もを行い、管理対象リスクとして認識し管理しています。</p> <p>違反事案： セイノーグループは、2020年度に汚職に関する重大な罰金の支払い及び金銭以外の罰則は受けていません。 罰金の支払額：0円</p>
コーポレートガバナンス		<p>ダイバーシティ： セイノーホールディングスでは、取締役会の女性比率について、10%以上を維持することを目標としています。なお、2017年に当該目標を達成しました。 取締役会の女性比率 2020年度：11%</p> <p>取締役会の実効性評価： セイノーホールディングスは、取締役会の実効性を検証すべく、全取締役および全監査役に対して、取締役会の構成、役割・責務、運営状況、情報提供等に関するアンケートを実施し、その結果を基に代表取締役が関係取締役を招集し取締役会評価会議を開催し、毎年評価を行っています。</p> <p>招集通知の発送（議案の公表）： 招集通知は総会日の3週間前を目途に郵送します。また英文の議案は総会の4週間前を目途に東証にて公表しています。 株主総会開催日：株主総会招集通知 https://www.seino.co.jp/seino/media/pdf-lib/shd/ir/document/100_syosyu.pdf</p> <p>株主総会での議決権行使及び決議結果： 「臨時報告書」にて開示しています。 臨時報告書 https://www.seino.co.jp/seino/media/pdf-lib/shd/ir-pdf/financialdata/202106rinji.pdf</p> <p>筆頭社外取締役の選任： セイノーホールディングスでは、社外取締役のリーダーを決定しています。 社外取締役の互選により筆頭社外取締役を選任しています。経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携に係る体制整備を図っております。また、総務部が筆頭社外取締役を補助することで綿密な連携が出来る体制としております。</p>

ESG区分	項目	取り組み
ガバナンス	コーポレートガバナンス	<p>報酬委員会： 代表取締役2名および社外取締役3名の「人事委員会」を構成し、後継者について候補を選定すると同時に、役員の選解任に関する確に審査の上、取締役会への提言を行っています。また、役員報酬制度についても、中長期的な視点で企業価値の向上に貢献する意欲を高めることのできる報酬を策定しています。</p> <p>役員報酬： セイノーホールディングスでは、取締役の報酬限度額は、1989年7月28日開催の第68回定時株主総会において月額2,500万円以内と決議されており、各取締役の報酬等の額はその範囲内、取締役会の決議により決定しています。また、監査役の報酬額は、2004年6月25日開催の第83回定時株主総会において月額400万円以内と決議されており、各監査役の報酬等の額はその範囲内で、監査役の協議により決定されています。</p> <p>また、取締役に対して上記の報酬枠とは別枠で、2017年6月28日開催の第96回定時株主総会において、上記の報酬枠とは別枠で、取締役に対して譲渡制限付き株式の付与のために支給する金銭債権の報酬、及び2018年6月27日開催の第97回定時株主総会に基づき、取締役及び監査役に対する退職慰労金制度を廃止し、打ち切り支給するとともに、社外取締役を除く取締役に対する株式報酬制度「株式給付信託{BBT(Board Benefit Trust)}」を導入しています。</p> <p>詳細は有価証券報告書 4.【コーポレート・ガバナンスの状況等】(4)役員報酬等をご覧ください。</p> <p>有価証券報告書 https://www.seino.co.jp/seino/media/pdf-lib/shd/ir-pdf/financialdata/202103yuhu.pdf</p> <p>コーポレートガバナンス報告書 https://www.seino.co.jp/seino/shd/ir/governance/</p>
	リスクマネジメント	<p>経営層によるリスクの管理： セイノーホールディングスでは、監査室とリスク管理委員会をそれぞれ設置しています。 取締役会ではリスク管理委員会を通じてリスク管理を行っています。 監査室は社長直轄の組織であり、リスク管理委員会の主管役員は社長以外のコーポレート推進担当取締役が任命されています。</p> <p>セイノーホールディングスの取締役会は、下部組織であるリスク管理委員会を通して、倫理要綱で定めた贈収賄等の汚職行為、気候変動リスク、労働安全衛生上のリスク、グループ会社ガバナンスリスク等のESGリスクについての監視を行っています。</p> <p>違反の調査及び対応： 特定された違反に対しては、徹底した原因調査等を行い、再発防止策を講じます。 具体的には、自社の違反だけでなく、自然災害、犯罪被害など幅広い事象を対象に、事象が発生した場合は調査が行われ、再発防止策が策定され、「天災地変・犯罪被害・トラブル不正・不祥事等報告書」を作成します。</p> <p>通報制度： セイノーホールディングスでは、請負会社を含む従業員向けに公益通報窓口を設置してしており、匿名で法令または社内規定の違反、苦情等を通報できます。 ※セイノーホールディングスでは、公益通報者保護規定を定めており情報の保護を保証しています。通報・相談を理由に不利益を受けることはありません。また、通報に対する独立した仲裁は担保されています。なお、通報は社内と社外の窓口（弁護士）を設置しています。</p> <p>苦情件数： セイノーホールディングスでは、公益通報窓口を設置してしており、法令、内規または苦情に関する通報をすることができます。 2020年度に受け付けた通報は、75件でした。</p>