

# サステナビリティ経営の推進

## センコーグループサステナブル方針

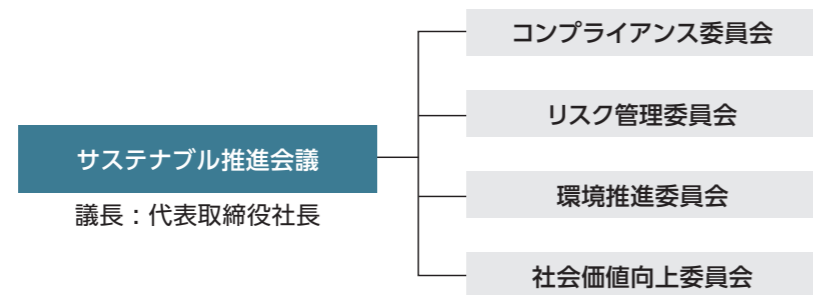
「持続可能な環境・社会の実現」に貢献し、  
「グループの持続的な成長」を図るため、当社グループの持つ多様な事業を通じて、  
人と社会を「つなぐ」、新しい価値を届けることを目指します。

### ガバナンス

上記の方針を掲げ、さまざまな課題解決につながる価値を提供していきます。

その実現のため、「コンプライアンス」「リスク管理」「環境推進」「社会価値向上」の各委員会がサステナビリティに関する個々の活動を推進しています。さらに、サステナブル推進会議(年2回開催)が、これらの各委員会およびサステナブル推進部を統括し、重要事項を協議し、協議内容や活動実績等について取締役会へ報告しています。取締役会は、サステナブル推進会議から協議内容や活動実績等について報告を受け、監督を行います。

サステナブル推進会議は、サステナビリティ全般に関する最高責任を負う当社の代表取締役社長を議長とし、当社の社外取締役をはじめとする当社役員等で構成されています。また、サステナブル推進会議の担当部門である「サステナブル推進部」は、主要なグループ会社および各事業本部の「サステナブル推進責任者」ならびに「サステナブル推進担当者」と実務的な取り組みを推進し、サステナブル推進会議へその内容を付議します。



### リスク管理

「持続可能な環境・社会の実現」に貢献し、「グループの持続的な成長」を図ることを基本方針とし、当社グループの持つ多様な事業を通じて、人と社会を「つなぐ」、新しい価値を届けることを目指します。本方針に基づき、環境(E)・社会(S)・ガバナンス(G)・健康(H)の課題解決に取り組み、気候変動対策を最重要課題の1つとして位置付けています。

### 戦略

2020年10月には「国連グローバル・コンパクト」に賛同しており、2021年4月に「センコーグループ企業行動規準」を制定するなど、さまざまな法令や国際規範等に基づいて、高い倫理観をもって業務を遂行することを基本方針としています。また、サプライヤーの皆さまにも理解と遵守を期待するものとして、「センコーグループ調達基本方針」を制定しました。これらの方針をもとに、今後も環境や社会の持続的成長と企業価値の向上の実現を目指します。

### 指標および目標

#### 気候変動

パリ協定の目指す2050年カーボンニュートラルな社会の実現に向け、さまざまなCO<sub>2</sub>排出量削減施策を推進しています。2022年度に開始した5カ年の中期経営計画では、陸運事業のCO<sub>2</sub>排出原単位を主要指標とし、2020年度比10%削減を2026年度目標に戦略投資等による環境対策活動を推進し、事業の持続的な成長の実現を目指しています。また、CO<sub>2</sub>排出量については、Scope1,2\*の把握のみならず企業活動の上流(調達関係)・下流(出荷以降)におけるCO<sub>2</sub>排出量(Scope3\*)について、当社グループの算定を詳細化するとともに、顧客のサプライチェーンにおける物流分野でのScope3の算定と効率的な物流策の提言を進めてまいります。

\*Scope1: 燃料の使用によって、自社が直接排出した温室効果ガス  
 Scope2: 供給される電気の使用に伴って排出される温室効果ガス  
 Scope3: 企業がそのサプライチェーンにおいて、間接的に排出する温室効果ガス

#### 人的資本

ダイバーシティ&インクルージョンおよび健康経営の推進に向けた定量目標を設け、取り組みを進めています。

人材の多様性の確保を含む人材育成および社内環境整備に関する方針に関する指標の内容ならびに当該指標を用いた2022年度実績と2026年度目標は、以下のとおりです。

指標	2022年度実績	2026年度目標*1
女性管理職比率*2	10.7%	15.0%
男性育児休業取得率*3	9.9%	50.0%

\*1 2026年度目標は当社および全連結子会社を対象の範囲としております。  
 \*2 当社および全連結子会社を対象の範囲としております。また、本指標における「管理職」には、係長以上の者またはそれと同等の地位にある者を含めております。  
 \*3 男性育児休業取得率の2022年度実績は、海外連結子会社および国内連結子会社の一部の集計を実施していないため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)または「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)に基づき、公表している会社のみの数値です。「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第2号における育児休業および育児目的休暇の取得割合を個社毎に計算し、その平均値により算出しております。

## マテリアリティの分析

ESGやSDGs等、世界的にサステナビリティの重要性がますます高まる中、当社グループ事業に影響を及ぼす可能性があるメガトレンドも刻々と変化していることから、重要課題(マテリアリティ)の分析を行いました。具体的にはSASBスタンダードを参考にして、当社グループの事業セグメントは、SASBの77セクターのうち28に関連することが分かりました。売上比率や事業への影響を勘案し、28セクターに求められるマテリアリティの中から、事業を通じて対応すべき課題を抽出しました。グループ経営における重要施策との精査の結果、環境(E)・社会(S)・ガバナンス(G)・健康(H)に関して重要課題(マテリアリティ)を設定しています。

<p><b>E</b></p> <p><b>環境(Environment)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 気候変動対策</li> <li>● 循環経済</li> </ul>	<p><b>G</b></p> <p><b>ガバナンス(Governance)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● リスクマネジメント</li> <li>● コンプライアンス</li> <li>● 情報開示</li> </ul>
<p><b>S S</b></p> <p><b>社会(Social/Safety)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ダイバーシティおよびインクルージョン</li> <li>● 安全確保</li> <li>● 責任ある調達体制</li> </ul>	<p><b>H</b></p> <p><b>健康(Health)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 感染症対策</li> <li>● 従業員の心身の健康管理</li> </ul>

ESG+Hの取り組み

**E** 環境 Environment

TCFDへの取り組み

ガバナンス&リスク管理

ガバナンスは「サステナビリティ経営の推進」(P31)を参照下さい。

リスク管理に関し、リスク管理委員会は、気候変動対策として、自然災害リスク分科会を設置し、事業継続計画(BCP)等の点検・見直しを実施して当社グループのレジリエンスを高めています。また、同委員会は、識別したリスクならびにリスクに対する予防策および善後策等をサステナブル推進会議に報告します。

環境推進委員会は、環境保全活動、環境負荷低減活動についての「環境活動方針」を定め、従業員をはじめ事業所で働く全員に周知するとともに、CO<sub>2</sub>削減、再エネ利用、廃棄物リサイクル等の環境目標の管理を行っています。また、環境目標の進捗状況について、サステナブル推進会議に報告します。



サステナブル推進会議は、リスク管理委員会および環境推進委員会等から受けた報告を踏まえて重要事項を協議し、協議内容や活動実績等について取締役会に報告します。取締役会は、サステナブル推進会議からリスク管理に関する報告を受け、監督を行います。

戦略

基本的な考え方

気候変動への対応は地球環境保全における重要な課題であり、サステナブル経営の推進において対処すべき重要課題(マテリアリティ)の1つととらえています。このため当社グループは、気候変動対策に真摯に取り組み、2020年10月には国連グローバル・コンパクトに署名して環境問題への対応等に関わる原則の実現を支持しています。2022年9月にはTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)に賛同し、株主・投資家をはじめとする幅広いステークホルダーとの良好なコミュニケーションを図れるよう、気候変動に関連する情報を開示しました。

シナリオ分析&シナリオ分析の結果

【シナリオ分析】

2022年度は、主力の「物流事業」に加え、気候変動による影響が小さいと考えられる「商事・貿易事業」「ライフサポート事業」「ビジネスサポート事業」についても、TCFDのフレームワークに基づく気候変動によるリスクと機会についてのシナリオ分析を実施し、移行リスク・物理リスク・機会を具体化し、中長期の対応策を検討しました。

主力事業である「物流事業」については、シナリオ分析を深化させ、2021年度に想定したリスク・機会のうち当社が重要と考える項目について、2030年、2050年の時間軸、1.5℃シナリオと4℃シナリオの気温軸で財務影響度を評価し、投融資にかかる戦略への反映を検討しました。中央化学(株)の連結子会社化に伴い新設された「プロダクト事業」については、今後、分析を実施する予定です。

【シナリオ分析の結果】

経営のレジリエンスを高めるために、気候変動により想定されるリスクや機会の把握に努め、認識したリスクに対処しながら、機会を最大化する取り組みを継続的に進めています。

抽出した重要リスクの中で、2022年度に実施した「炭素税導入」によるグループ全体への財務影響度評価の結果、1.5℃シナリオにおける2030年の炭素税価格を130USD/t-CO<sub>2</sub>として試算した場合、2030年に約50~60億円の影響額になると算定されました。「炭素税導入」に関しては、GXリーグに参画し、その動向を把握するとともに、再生可能エネルギーの活用、環境車両や省資源タイヤの積極的な導入等によるさまざまなCO<sub>2</sub>排出削減策の実施に努め、税負担の軽減を目指します。

また、環境車両の技術開発に向けては、他社とも連携し、当社グループの輸送用途や積載効率向上に資するトラックボディやコンテナ開発を行っています。環境車両の導入については、CO<sub>2</sub>排出量削減のため積極的な投資を推進し、顧客へさらに低炭素な物流サービスの提供を行ってまいります。

これらの取り組み推進により、リスク軽減にとどまらず機会の獲得や拡大に努めてまいります。

シナリオ分析〈物流事業〉

区分	想定されるリスク・機会	当社グループへの影響	事業インパクト <sup>※1</sup>				対応策	
			2030年		2050年			
			1.5℃	4℃	1.5℃	4℃		
移行リスク	政策・法規制 (カーボンプライシング)	・ 急激な燃料価格変動 ・ 環境車両導入による電気料金発生  ・ 炭素税など規制の導入	・ 運送燃料コスト変動	中(+) <sup>※2</sup>	中	中	中	・ 環境車両(EV・HV・LNG・環境対応DSL等)、ダブル連結トラックの導入推進 ・ モーダルシフトの促進 ・ FCV、LNG・アンモニア燃料船等の導入検討 ・ GXリーグ参画企業としての取り組み
	技術 (再エネ・省エネ技術の遅延)	・ GHG削減目標達成が困難に	・ 再エネ・省エネ・炭素クレジットの調達コスト増加			—		・ グループのエネルギー使用量管理と省エネ施策 ・ 再エネ電力の確保
	市場 (顧客の増減)	・ 顧客がより低炭素なサービスを選択	・ 低炭素サービスに対応しなければシェアが低迷	大	—	大	—	・ Scope3を含むCO <sub>2</sub> 排出量の開示 ・ CO <sub>2</sub> 排出量に関する「見える化」推進 ・ 環境車両・環境船舶の活用、モーダルシフト、物流拠点集約等による脱炭素に向けた選択肢の提供
物理リスク	急性 (異常気象)	・ 道路・鉄道・海上・航空輸送の運行停止	・ 物流事業継続に係わるコスト増加 (保険対象外の設備被害等)	—	—	小	小	・ BCPの整備、訓練の実施 ・ 備蓄品の保有 ・ 拠点間の連携支援 ・ 拠点の分散化 ・ 代替輸送ルートの提供
	慢性 (海面上昇)	・ 物流拠点の水害対策、配置の見直しが必要に	・ 物流拠点のリスク調査費・移転等のコスト発生			—		
	慢性 (気温上昇)	・ 熱中症リスク ・ 従業員の離職増加	・ 従業員の健康被害増加 ・ 保険料や採用等のコスト増加			—		・ 安全な労働環境の整備 ・ 自動化・無人化の推進 ・ 従業員の健康安全衛生意識醸成、健康促進の取り組み強化
機会	技術 (再エネ・省エネ技術の普及)	・ 再生可能エネルギーへの切り替え等、再エネ・省エネ技術の利用拡大	・ 低コスト・低CO <sub>2</sub> 排出なエネルギーの安定供給 ・ 自家発電電力の販売による収益発生			—		・ 太陽光発電設備敷設と自家消費化 ・ LED照明化・空調制御 ・ 太陽光発電・風力発電等への切り替え
	技術 (次世代技術の進展)	・ 共同物流サービス等、車両積載・運行効率を向上させる次世代物流技術の導入拡大	・ モーダルシフト・ダブル連結トラック導入等による物流コスト抑制 ・ CO <sub>2</sub> 排出量の削減	中	—	中	—	・ 最適輸送パターン・最適輸送ルートの提供等、気候変動リスク対応物流サービスの提案
	市場 (次世代エネルギー輸送)	・ 燃料電池トラックの普及に伴うタンクローリーによる液化水素輸送の需要の高まり ・ 船舶による液化アンモニア輸送の需要の高まり	・ 液化水素輸送・液化アンモニア輸送に関する収益増加	小	—	中	—	・ 既存事業の拡大と次世代エネルギー輸送体制の構築
	市場 (循環経済)	・ EV電池、太陽光パネル、廃プラのリユース・リサイクルが拡大	・ リユース・リサイクル関連の物流サービスに関する収益増加	小	—	小	—	・ 気候変動対策の需要を踏まえた既存・新規顧客のターゲットング ・ 物流プラットフォームの構築
評判 (ステークホルダーレピュテーション)	・ 気候変動リスク対応を正しく情報開示することにより、投資家等から評価	・ 企業価値向上、好条件での資金調達			—		・ ステークホルダーへの情報開示の深化 ・ グリーンボンド等による資金調達	

※1・事業インパクトは、各シナリオにおける当社への財務影響度を営業利益に対する影響額で算定し、大、中、小の三段階で評価。「大」50億円超、「中」10~50億円、「小」10億円未満「—」現時点では影響額が小さいと判断するため、算定は非実施。  
・シナリオ分析においてはIEA「World Energy Outlook 2022」(原油価格)、IEA「World Energy Outlook 2021」(炭素税価格)などを参照。  
※2・1.5℃シナリオでは燃料コストは減少と想定するため、リスクの項ではあるが財務影響はプラス。

ESG+Hの取り組み

**E** 環境 Environment

シナリオ分析〈商事・貿易／ライフサポート／ビジネスサポート各事業〉

区分	想定されるリスク・機会	当社グループへの影響	影響のある事業			対応策
			商事・貿易	ライフサポート	ビジネスサポート	
移行リスク	政策・法規制 (カーボンプライシング)	・物流コスト増加 ・配送・調達コストの増加 ・規制強化による対応コスト発生	○			・自社物流グループへの物流集約 ・配送頻度の見直し ・自社グループ施設での太陽光発電エネルギー自己託送の活用
	技術 (環境対応商品・サービス開発)	・商品・サービス開発コスト増加	○	○	○	・自社グループ内共同調達の推進
	市場 (環境対応商品・サービスの需要増加)	・顧客がより環境に配慮した商品・サービスを選択 ・環境対応外商品のため市場から疎外	○	○	○	・環境対応商品・サービス開発体制の構築 ・グループ内共同研究の推進
物理リスク	急性 (異常気象)	・拠点・設備・在庫・不動産物件等の甚大な被害 ・サプライチェーンの途絶に伴う事業停止 ・異常気象による、従業員・顧客の人的損害増加	○	○	○	・BCPの整備・訓練の実施 ・備蓄品の保有 ・調達先・拠点の分散化 ・拠点間の連携支援 ・安全な労働環境の整備 ・従業員の健康安全衛生意識醸成、健康促進の取り組み強化
	慢性 (海面上昇)	・店舗・拠点の水害対策、配置の見直しが必要 ・持続可能な商品供給体制(情報・物流網)整備		○	○	
	慢性 (気温上昇)	・気温上昇による従業員の熱中症リスク増加 ・熱帯地方の感染症増加による人的損害	○	○	○	
	技術 (再エネ・省エネ技術の普及)	・Scope3を含めたCO <sub>2</sub> 排出量の正確な把握への需要増加 ・グリーンエネルギーの活用 ・省エネ技術搭載設備の進展		○	○	・物流事業で蓄積したノウハウを活用したサービスの開発・提供 ・次世代エネルギー・次世代技術の研究と積極的な導入
機会	市場 (循環経済)	・減プラスチック化進展に伴う代替製品の需要増加 ・顧客からの環境配慮型製品・サービスの需要増加への対応による収益拡大	○			・再生プラスチック・プラスチック代替原料を使用した製品の開発強化 ・回収から再利用迄、グループ総力での資源循環の仕組み構築
	市場 (激甚災害の増加)	・台風・豪雨の頻発により防災能力の高い施設への需要増加			○	・既存施設の災害対策・防災能力の強化
	評判 (ステークホルダーレピュテーション)	・環境に配慮した商品・サービス提供による評判向上 ・労働環境改善等による評判向上 ・災害時の安定供給による取引先からの評判向上	○	○	○	・ステークホルダーへの情報開示深化 ・グリーンボンド等による資金調達

環境目標と成果

CO<sub>2</sub>削減の取り組みと実績

事業活動で発生するエネルギー使用量およびCO<sub>2</sub>排出量を把握し、その結果を環境保護活動に反映させています。現在、環境負荷低減に向けたさまざまな取り組みを継続し、2022年度からスタートした中期経営5カ年計画のCO<sub>2</sub>削減目標(陸運事業のCO<sub>2</sub>排出原単位(売上百万円当たりCO<sub>2</sub>排出量(t-CO<sub>2</sub>)、2020年度比10%削減)の達成を目指しています。

2022年度実績は、2020年度比3%削減の0.98となりました。

2022年度 CO<sub>2</sub>排出源内訳

	INPUT		OUTPUT		
	燃料使用量※1 (kℓ)	電力使用量 (千kWh)	Scope1 (t-CO <sub>2</sub> )	Scope2 (t-CO <sub>2</sub> )	合計 (t-CO <sub>2</sub> )
センコーグループ全体※2	129,212	210,744	347,622	87,518	435,140

※1 燃料使用量は原油(kℓ)換算 ※2 センコーグループ全体とは、センコー(株)を含んだ日本国内連結対象企業を指します。

CO<sub>2</sub>排出実績 年次推移※3

	2020年度	2021年度	2022年度
センコーグループ全体 (t-CO <sub>2</sub> )	—	420,648	435,140
CO <sub>2</sub> 排出原単位 (t-CO <sub>2</sub> /100万円)	—	0.86	0.79
うち陸運事業 (t-CO <sub>2</sub> )	245,179	271,439	268,288
CO <sub>2</sub> 排出原単位 (t-CO <sub>2</sub> /100万円)	1.01	1.05	0.98

※3 2022年度より、セグメント区分・集計方法を変更、これに伴い陸運事業・CO<sub>2</sub>排出原単位を再定義したため、過年度の数値を再精査しています。

2022年度 CO<sub>2</sub>排出削減目標と実績(t-CO<sub>2</sub>)

CO <sub>2</sub> 削減目標	実績	達成率
4,000	4,065	102%

2022年度 重点実施項目と削減量(t-CO<sub>2</sub>)

重点実施項目			CO <sub>2</sub> 削減量 (t-CO <sub>2</sub> )
Scope1 省燃料	①省エネ対応車輦代替推進 ②環境優良リフト代替推進 ③その他 環境対応設備導入		2,100
Scope2 省電力	①新電力会社切替/料金改定 ②省エネ設備切替(LED/空調) ③太陽光再生エネルギー活用		1,670
Scope3 循環型社会	①木製パレット廃棄リサイクル ②更生タイヤ活用推進		295
合計			4,065

2022年度 グリーン物流の提案とCO<sub>2</sub>排出量削減効果

	成約件数 (件)	CO <sub>2</sub> 削減量 (t-CO <sub>2</sub> )
モーダルシフト、拠点集約、共同輸配送、車両の大型化など顧客へ物流システムの改善提案を行ったことによりCO <sub>2</sub> 排出量を削減した効果	42	1,270



企業が2050年カーボンニュートラルに向けた取り組みを通じて経済成長を実現し、社会システムの変革へ挑戦し協働する場である「GXリーグ」に参画しました。先進環境トラックの導入や物流センターの屋上を活用した太陽光発電、生物多様性に向けた取り組みなどを通じて環境負荷低減や環境保全に努めています。

ESG+Hの取り組み

**E 環境 Environment**

各方面で評価を受けるセンコーの「グリーン・トランスフォーメーション(GX)」

CO<sub>2</sub>排出量削減に向けたさまざまな取り組みを積極的に推進しています。その取り組みは各方面で高い評価を得ており、2022年度も顕著な功績があった事業者として表彰されています。

「令和4年交通関係環境保全優良事業者大臣表彰」を受賞

(株)ランテックでは、メーカー各社と共同開発し特許を取得している「ハイブリッド電動式冷凍機」を搭載したトラックや大型ハイブリッドトラックを積極的に導入しています。また、物流施設には、省エネ型自然冷媒を使用した冷凍装置や太陽光発電自家消費システムを導入、さらに、トラック輸送からJRコンテナ輸送や船舶輸送へのモーダルシフトなど、CO<sub>2</sub>排出量削減に向けたさまざまな取り組みを継続的に行うとともに従業員への環境保護教育を実践するなど、業界におけるリーダー的役割を担う活動が、今回の受賞へつながりました。



表彰式(右から、(株)ランテック社長 嘉永 良樹、国土交通大臣 斉藤 鉄夫)

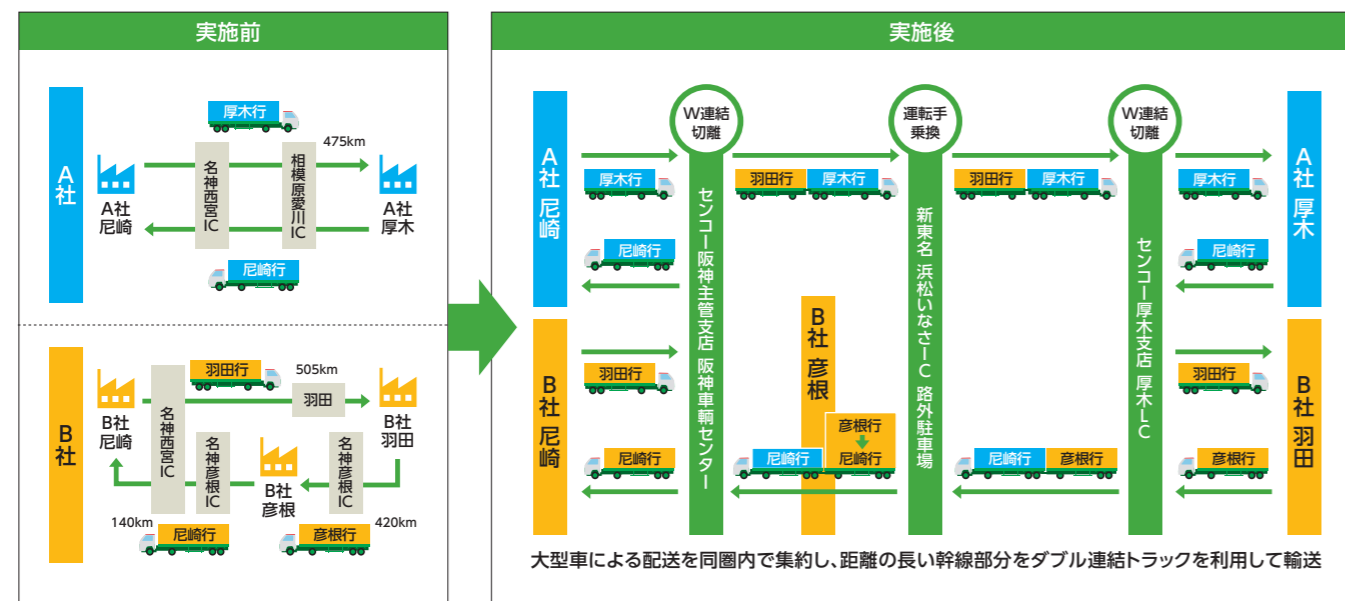
「物流パートナーシップ優良事業者表彰 部門賞」を受賞

センコー(株)では、お客さまの協力のもと、関東-関西間の配送を集約して共同配送するドリー式ダブル連結トラックを活用することで、CO<sub>2</sub>排出量や車両台数、ドライバー数を削減しました。

ダブル連結トラックは、ドリー式を採用しており、連結を解除すると大型車とセミトレーラーの2台に分けることができるので、同時に各サプライヤーへの配送が可能です。中継地点でドライバーが交代し、ドライバーの日帰り運行も可能にしました。



ダブル連結トラック



環境負荷低減の取り組み

先進環境トラックの導入や物流センターの屋上を活用した太陽光発電、循環型社会に向けた取り組みなどを通じて環境負荷低減や環境保全に務めています。

先進環境トラックの導入を推進

EV 7台	台数	導入時期
東京納品代行西日本(株)	1台	2022年4月
東京納品代行(株)	2台	2022年6月
東京納品代行(株)	1台	2022年9月
センコー(株)埼玉主管支店(現 浦和支店)	2台	2022年12月
アクロストランスポート(株)	1台	2023年1月
NGV 4台		
北海道センコー(株)	2台(LNG)	2022年6月・7月
東海センコー運輸(株)	1台(CNG)	2022年7月
江坂運輸(株)	1台(CNG)	2022年12月

※LNG=液化天然ガストラック CNG=圧縮天然ガストラック



アクロストランスポートに導入された電気トラック



北海道センコーに導入された液化天然ガストラック

物流センター屋上を活用した、太陽光発電事業を展開

2022年にセンコー泉南PDセンターで屋上全面に設置した太陽光パネルで発電した余剰電力をセンコーグループ間で融通する自己託送を開始。また、2023年4月には、湾岸弥富PDセンターにて、MIRAI-LABO(株)が開発した太陽光路面発電パネル「Solar Mobyway」、中古EVの廃バッテリーを再利用した「EVリパーパス蓄電池」、リフィルバッテリー式発電機「G-CROSS」をグループで初めて設置しました。MIRAI-LABO(株)とセンコーグループは資本提携しており、既存の駐車場などに後付けで設置しやすい太陽光路面発電パネル「Solar Mobyway」をグループ全体での導入を視野に改良を重ね、脱炭素化社会の実現に貢献していく考えです。



湾岸弥富PDセンター



Solar Mobyway



EVリパーパス蓄電池



G-CROSS

循環型社会への取り組み

新たな天然資源使用を減らし、既存資源の再生・再利用を促す「循環経済(サーキュラー・エコノミー)」社会の実現を目指した取り組みを展開、静脈物流を活用して資源を回収しています。

従来、廃棄物として排出していたファッション保護用ビニールを商品納品と同時に引き取り、物流センターで圧縮減容、再生加工業者様に引き渡し後、原料化を経て再度ファッション保護用ビニールとして流通する取り組みを展開しています。

【アパレル廃棄プラ循環】



ESG+Hの取り組み

**S** 社会 Social

人的資本

戦略

基本的な考え方

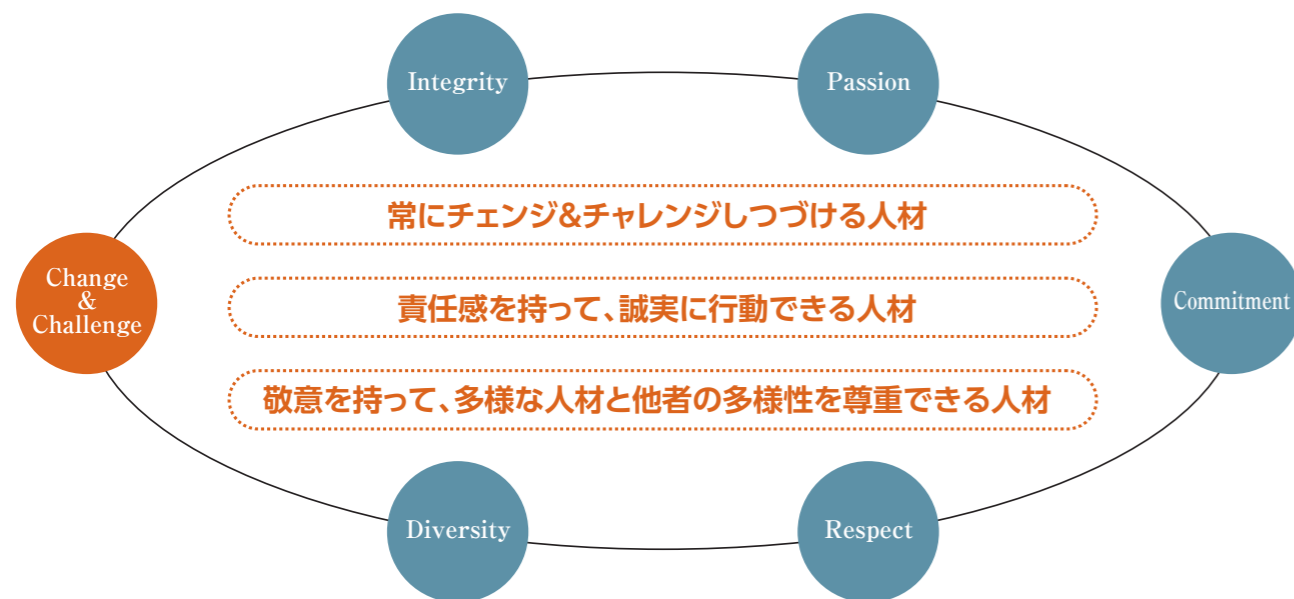
人を育て、人々の生活を支援する企業グループとして、未来を動かすサービス・商品の新潮流の創造にたゆみなく挑戦し、真に豊かなグローバル社会の実現に貢献することをミッションとして活動しています。このミッションを実現し、人々の生活や産業への関わりを通じて、人と社会に新しい価値を届け続けるためには、当社グループで働く「人」、一人ひとりの働きがいと個人の成長の実現が重要と考えます。以上を踏まえ、当社グループの人的資本における基本的な考え方は、『従業員自らが、個性と能力を最大限に発揮できる人材の育成』を人材育成方針とし、『人権を尊重し、従業員が健康かつ安全に、自分らしく、いきいきと働ける職場づくりに取り組む』ことを社内環境整備方針とすることで、会社と従業員がともに高めあう関係の実現を目指します。

育成したい人材像

「物流を超える」「世界を動かす」「ビジネスを変える」をスローガンとして、世の中に新しい価値を生み出すことを存在価値とするセンコーグループに必要な人材は、情熱を大事に、常に新しいことに挑戦できる人材です。

また、人々の生活を直接支援する事業を展開する企業グループとして、責任感を持って誠実に行動できる人材も必要不可欠となります。

さらに、世代をこえて世界を「つなぐ」ためには、さまざまな属性を包摂した多様な人材と、他者の多様性を尊重できる人材が必要となります。



具体的な取り組み

育成

育成したい人材像を獲得・育成するために、各従業員のキャリアのステージや個性に合わせたさまざまな種類の研修を、多くの従業員を対象として実施しています。また、「人を育てる企業グループ」を実現するためには、日常業務から離れて集中できる「学びの空間」が必要です。グループの役員から、物流現場の最前線で活躍するドライバー・作業員まで、すべてのセンコーグループ従業員が、自ら「チェンジ&チャレンジ」を実現するために、目的に合わせた教育・訓練施設を設置しています。

「クレフィール湖東」を活用した人材育成

事業を通じて培ってきた物流技術を伝承し、さらなる高度化を目指して、交通安全・物流教育訓練施設「クレフィール湖東」ではさまざまな研修プログラムを実施しています。

国内屈指の規模を誇る当施設では、運転コースを利用したプロドライバー訓練が行われており、その指導を行うために育成されたトレーナー（トラックドライバー・フォークリフトオペレーターの指導者）が講師となり、それぞれの物流事業の業態にあわせた指導が、全国各地で行われています。



社内大学「センコーユニバーシティ」の開学

物流事業のみならず、これからの事業展開をより確かなものにするため、「センコーユニバーシティ」を2016年に開学しました。

将来の経営人材、高度な知識・技術習得のための重点教育をする場として、現在は経営人材学科と高度プロフェッショナル人材学科の2コースを中心に、グループ内で知的交流の場を提供しています。経営人材学科では、新たな社会課題・顧客課題を見極め、事業ポートフォリオの再構築ができる人材づくりを、高度プロフェッショナル人材学科では、デジタル変革をリードできる人材づくりを目指しています。2022年度までの各コースの延べ卒業生数は、491名です。

設置コース 修了者数

対象年度	卒業生数(人)
2016年度～2021年度	131
2022年度	360*
合計	491

\*うち、e-ラーニング受講生261名を含む



「1on1ミーティング」

会社と個人が対等な関係を築き、従業員一人ひとりに対して、個の持つ価値観や個性を尊重し、個人の能力を伸ばすためには、部下が経験学習を通じて自己成長できる、上司とのフラットな対話空間が求められます。そこで2020年度より「上司による部下成長のための対話の場」として2週間に1回の「1on1ミーティング」を導入し、グループ内展開を図っています。

1on1ミーティング 社内コーチ認定資格 保有者数

対象年度	人数(人)
～2022年度	24

「未来デザインプロジェクト」

180社近くのさまざまな事業会社の個性(強み)をつなぐ場を提供し、未来のシナジー創出につなげるために、2022年度より本プロジェクトを新たにスタートしました。多様な価値観を持つ若者が集い、互いに刺激を受けてグループの将来を夢に描く場とするとともに、今後は将来の経営人材の早期選抜およびグループ人材交流の場と位置付けて継続していきます。



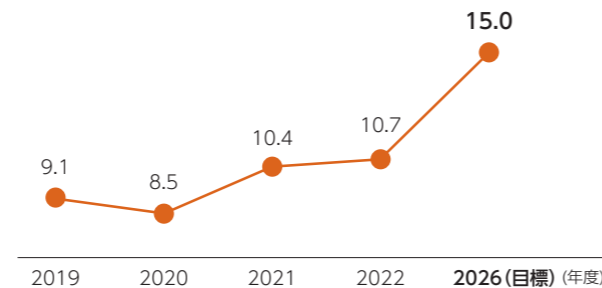
ESG+Hの取り組み

**S** 社会 Social

ダイバーシティ&インクルージョン

中期経営計画(2022年度~2026年度)の中で、女性管理職比率(係長を含む)を15%に引き上げることを目標としています。性別や国籍に関わらず、従業員の個性や能力を最大限に発揮できる職場づくりを実現するための取り組みを推進しています。現状の経営層・管理職層のみがその課題に取り組むだけでなく、物流・商事・ライフサポート・ビジネスサポート等幅広い事業会社の女性管理職およびその候補者を対象に、メンバーの動機付けやリーダーシップの醸成とともに、女性ならではの視点で、経営・人事制度・採用・育成等幅広いテーマに沿った議論を重ね、最終的には経営層に提言するプロジェクトに取り組んでいます。

[ 女性管理職比率 ]



※2022年度よりグループ会社の集計範囲を連結子会社のみに変更しております。

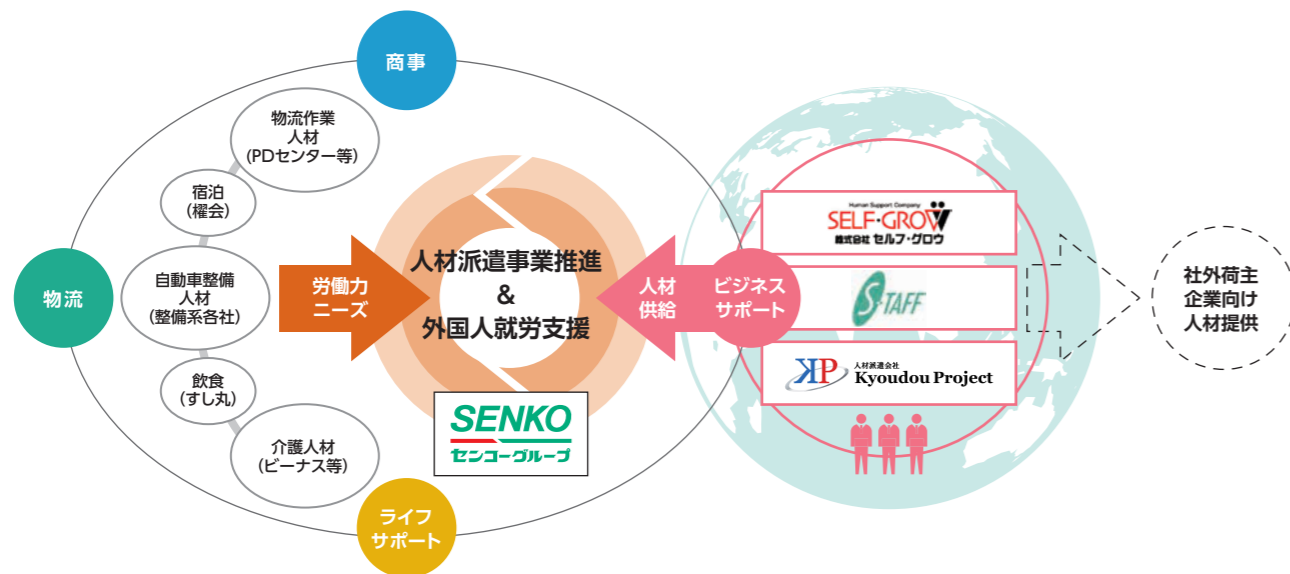
外国人・キャリア雇用の推進

当社グループでは、人手不足の対策として、2017年度から技能実習制度を活用した外国人材の受け入れを実施しており、これまでに物流作業や自動車整備業務などで延べ200人を超える受け入れを行っております。

また、2021年以後、外国人材の派遣に強みがある(株)セルフ・グロウ、Kyoudou Project(株)のグループ入りなどにより、グループにおける外国人労働者数は年々増加しております。

今後ともグループ内で人手不足となっている事業分野において、現在、政府主導で検討中の技能実習制度等の見直しによる新制度の創設にも対応しつつ、引き続き有能な外国人材の確保に積極的に取り組んでまいります。

[ グループ内派遣会社等により、外国人労働力ニーズに組織的に対応 ]



キャリア採用・外国人就労支援担当の設置

当社人事部に『キャリア採用・外国人就労支援担当』を設置し、多様な経験や見識のある人材の確保を図るとともに、当社グループでの外国人や技能実習生の受け入れを拡大する取り組みを進めています。

人権への取り組み

基本的な考え方

当社グループは、「国連グローバル・コンパクト4分野10原則」に賛同しており、「世界人権宣言」を含む国際人権章典および労働における基本的権利を規定した国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」に挙げられたILO中核条約上の基本権を最低限のものとして尊重し、OECD「多国籍企業行動指針」およびILO「多国籍企業宣言」、国連人権理事会「ビジネスと人権に関する指導原則」等のガイドラインを支持し、これらの原則に基づいて事業活動を行います。また、事業活動を行うすべての国や地域の法令を遵守します。

センコーグループ人権方針

2023年3月、人権に対する考え方をより明確にしたうえで取り組みを推進すべく、外部専門家の助言を得て人権方針を策定・開示しました。

本方針は、当社の取締役会にて承認されたものです。センコーグループは、本方針に従い、グループとして人権を尊重して活動し、ビジネスパートナーを含むさまざまな関係者と協働して、当社グループの事業活動に関連するすべてのステークホルダーの人権を尊重することを目指します。

センコーグループ人権方針

- ①本方針の適用範囲
- ②事業活動に関わる人権リスク
- ③人権デューデリジェンス
- ④是正・救済
- ⑤苦情処理メカニズム
- ⑥教育・研修
- ⑦情報の開示

2023年3月制定

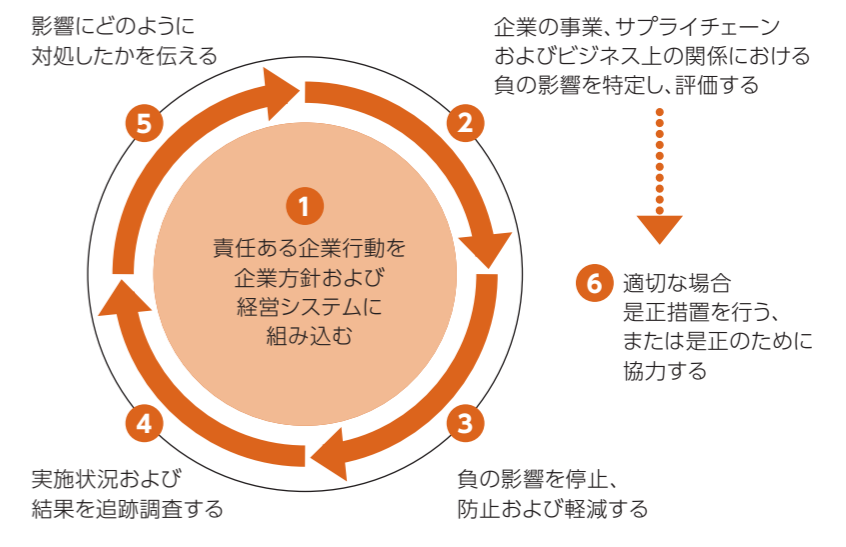
センコーグループ人権方針  
[https://www.senkogroup.co.jp/ir/pdf/human\\_rights.pdf](https://www.senkogroup.co.jp/ir/pdf/human_rights.pdf)

人権デューデリジェンス

人権方針に従って、2023年度より、当社グループの事業活動を通じた人権に対する負の影響を特定・評価するため、外部専門家とともに、当社サステナブル推進部主導の下、各事業部および主要グループ会社の幹部に向けた事前研修・ワークショップの開催、およびセンコーグループ労働組合連合会とのエンゲージメント(対話)を行い、事業別に人権リスクの特定を行っています。その結果をもとに、各事業拠点にフィードバックを行い、リスクの内容に応じた取り組みを進めていきます。

また、人権デューデリジェンスの実施状況や課題については、適宜、当社の取締役・役員等で構成されているサステナブル推進会議(年2回)に報告します。

人権対応の全体像



デューデリジェンス・プロセス、およびこれを支える手段  
 出典: OECD (2018), OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct

ESG+Hの取り組み

**S** 社会 Social

センコーグループ社会貢献推進方針

センコーグループでは、「人と社会に新しい価値を届ける」ため、  
グループの経営資源(人財、事業インフラ)を有効活用し、  
サステナブルな社会の実現に寄与する下記の3つの分野を中心とした活動を展開していきます。  
また、センコーグループの従業員の積極的な活動への参加を促進するとともに、  
自主的な活動を支援していきます。

地域社会貢献

環境問題への取り組み

文化・スポーツを通じた  
社会貢献



2022年度の主な取り組み

家族で楽しみながら交通安全意識を高められる「こども交通公園」開設7年を機にリニューアル

プロドライバーが安全運転技能を習得するために1996年に設立した「クレフィール湖東」内に、2016年～こども交通公園を開設しました。EVカードライビングコース、アスレチックゾーン、キッズトレイン、センターハウスからなり、開設7年目を迎えた2023年5月に「ドライブアドベンチャー～センコー島の冒険～」という子どもたちが楽しみながら交通安全意識を高める学習アトラクションも取り入れ、リニューアルしました。



こども交通公園の全景



ドライブアドベンチャー～センコー島の冒険～

こどもミュージアムプロジェクトへの参画

子どもたちが交通安全への願いを込めて描いた絵をトラックにラッピングして、ドライバーに交通事故削減を啓蒙する取り組み「こどもミュージアムプロジェクト」に埼玉センコーロジサービス(株)とアクロストランスポート(株)が参画しています。

2023年1月、埼玉センコーロジサービス(株)は嵐山(らんざん)センターにてラッピングトラックのお披露目をを行いました。当日は地域の幼稚園児などが参加し、完成したトラックを見学しました。



埼玉センコーロジサービス(株)・嵐山センター



アクロストランスポート(株)

2023年2月には、アクロストランスポート(株)が広島県福山市立加茂小学校でお披露目をを行い、絵を描いてもらった児童の皆さんに感謝状を送りました。

2022年度実績

社会貢献活動支出額 **193.6** 百万円

ESG+Hの取り組み

**S** 安全 Safety

センコーグループ安全方針

安全理念	<p>「人間尊重」と「すべてに優先する安全」の精神のもと、『完全<sup>ゼロ</sup>0災職場の確保』を実現する。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>あらゆる事故・災害は防止することができ、また防止しなければならない。</li> <li>管理者は従業員の安全に対する責任を負う。</li> <li>全従業員が「あらゆる事故をなくするのだ」ということを信条にしなければならない。</li> <li>安全は高品質と高生産性を確保する。</li> </ol>
基本姿勢	<ul style="list-style-type: none"> <li>〇 私たちセンコーグループは、物流事業の社会的使命を深く認識し、事業活動における安全確保が事業の根幹であることを、全従業員が正しく理解し、安全の向上に寄与する取り組みを推進する。</li> <li>〇 経営トップは、現場からトップまでが一体となって事業活動における安全の確保と安全性の向上に努めるよう積極的に主導する。</li> <li>〇 安全の基本は、健康な心身であることをセンコーグループに働く者1人ひとりが強く意識し、適切な健康管理を実践する。</li> </ul>
重点施策	<ol style="list-style-type: none"> <li>関係法令を遵守し、社会的責任を果たす。</li> <li>リスクアセスメントを徹底し、あらゆる安全リスクを低減する。</li> <li>健康管理体制の充実と自主健康増進によって「健康障害」を防止する。</li> <li>安全衛生活動に関する情報について積極的に公表する。</li> </ol>

安全目標の達成状況 (2022年度)

	2021年度実績	2022年度目標	2022年度実績
車両事故度数率	0.979	0.930	<b>0.859</b>
労働災害度数率	1.829	1.575	<b>1.983</b>

【重点施策】

- 安全衛生マネジメント体制の水準向上、安全シナジーの創出
- 安心して働ける企業になるための環境整備
- 安全経営の見える化の強化
- 安全先進技術の継続した導入の推進
- 教育・訓練の拡充とコロナ禍を意識した教育方法の革新

安全中期目標 (2022年度～2026年度)

2022年度からスタートした中期経営計画に基づき、最新の運転支援技術などの活用を含め、グループ全体で安全の取り組みを推進します。

	2022年度実績	2026年度目標
車両事故、労働災害 「2022年度から25%低減」 を目指します	車両事故度数率 (道路上の事故) <b>0.859</b>	<b>0.735</b> 以下
	労働災害度数率 (休業4日以上の労災) <b>1.983</b>	<b>1.244</b> 以下

ESG+Hの取り組み

**S** 安全 Safety

安全を支える基盤の取り組み

システムを活用した社内情報共有の徹底

安全衛生管理規程に基づき、年次目標、施策の実施とチェック、改善のPDCAサイクルを回し、分野別のレベル状態を内部監査（安全実力度評価）しています。その結果を見える化するシステムを活用し、確実な安全基盤を確立しています。



社内技術を集積させた安全教育の徹底

[トレーナー制度]

物流品質に関わる現場作業員の技能レベルを均一化させるため、トレーナー制度を2004年より導入しています。自社研修施設「クレフィール湖東」での研修・教育を受けたドライバーやフォークリフトオペレーターをトレーナーに任命し、学んだことを各支店や営業所に広げることによって事故率を低減。お客さまから高い評価をいただいています。



[技能コンテスト]

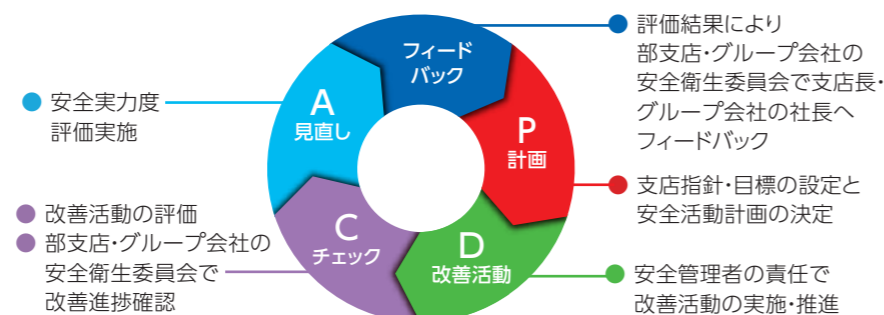
ドライバーおよびオペレーターの技能向上を目的とした「センコーグループ技能コンテスト」を2006年より開催しています。トラック運転競技、フォークリフト運転競技を行い、お客さまに安全・安心を提供するべく、海外・全国の社員が物流技能を競い合う場となっています。



安全マネジメントシステムの推進

法令に則った「安全実力度評価」（内部監査）を毎年実施し、改善進捗状況をランキング表にまとめ、支店長やグループ会社の社長に定期的に配信しています。具体的な結果を地域のマネジメントにつなげることで課題解決のPDCAサイクルを回し、安全を担保しています。

[安全実力度評価の運用サイクル]



2022年度の主な取り組み

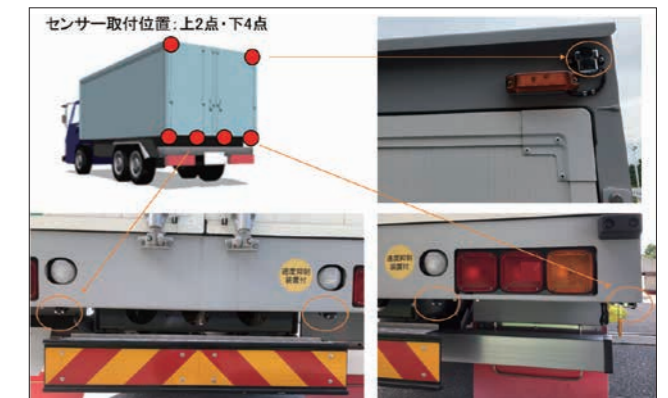
作業員目線でリフトの存在を知らせるアーチライトを導入

倉庫では保管商品により死角が生まれ、人とフォークリフトが接触するリスクが潜んでいることから、フォークリフトの存在を光で知らせるアーチライトを2022年度までに478台（全体の8%）導入しました。騒音や死角の多い倉庫でも接触事故を未然に防ぎます。



後進時障害物検知ソナーを導入

トラック事故の中で割合が大きいのが、退突事故です。センコーではその安全対策として、後部障害物の存在を知らせるトラックソナー（後部接近警報装置）を2022年度までに602台（全体の44%）取り付けました。



「安全性優良事業所」認定取得

センコーグループは、安全マネジメントシステムに沿った安全活動の一環として、車両事業所での「安全性優良事業所評価認定」取得を目指し取り組んでいます。2023年3月末現在で、前年から継続し取得率100%の認定を受けています。

※Gマークは「貨物自動車運送事業安全性評価事業」において、安全性優良事業所の認定を受けて認定証を交付された事業者に与えられるマークです。この事業は国土交通省が推進しているもので、国の指定機関である「公益社団法人全日本トラック協会」によって、平成15年7月からスタートしました。

グループ全体で  
**100%**の車両事業所が認定



危険品エリアの管理体制

エリア毎に、危険品エリア責任者を選任し、ローリスク物流の提供と、他社との差別化を図ります。

一般消費者向け商品にも、危険品となるものが散見され増加傾向にありますが、商品に対する災害意識を認識し、ローリスク物流の提供と他社との差別化の実現に取り組んでいます。



ブロック毎の管理体制構築

- ブロック責任者を選任し、育成する
- 勉強会(TV会議)、巡回指導による実務教育
  - ① 保管数量把握と適切な管理(監理)
  - ② 適切な取扱いと保管
  - ③ 従業員への教育(家庭でも役立つ教育の場)



ESG+Hの取り組み

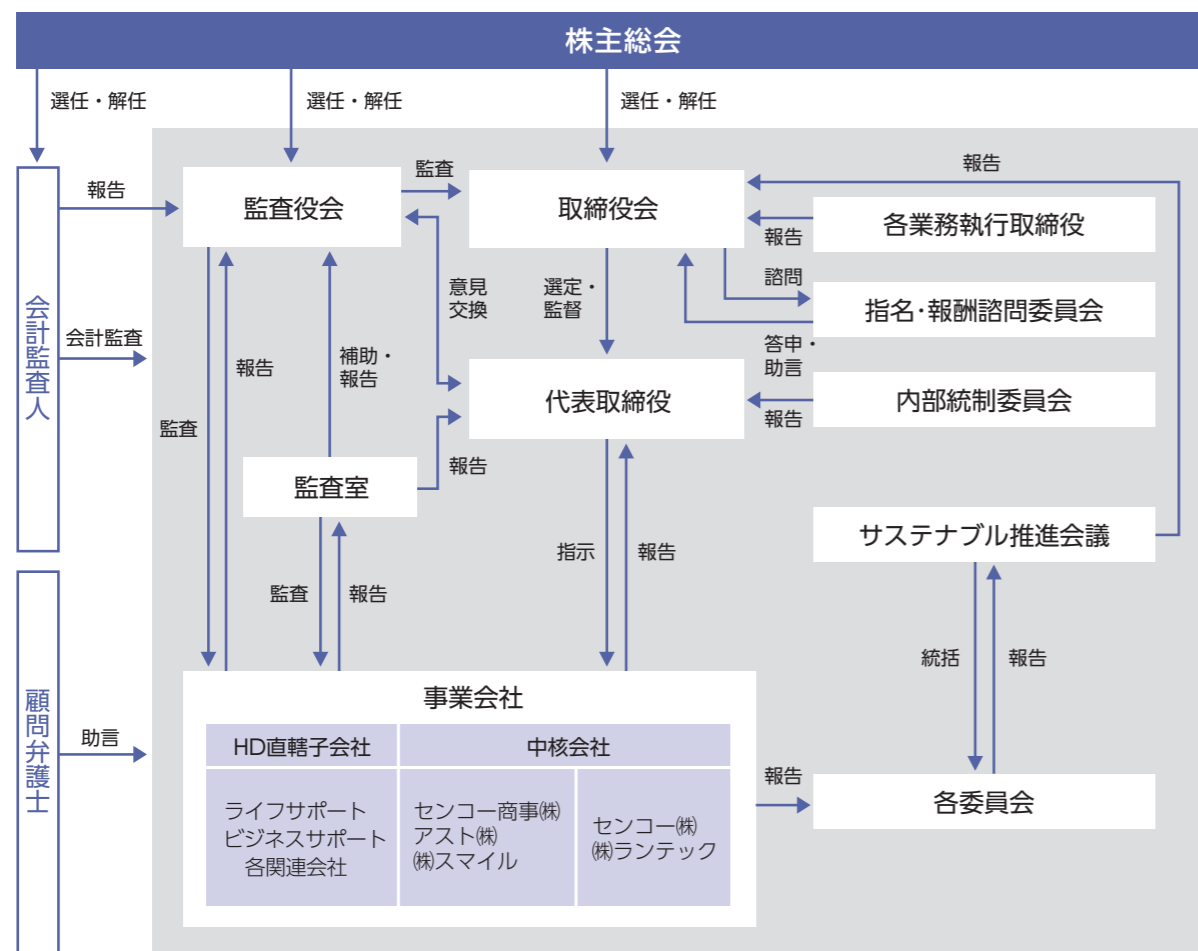
**G** ガバナンス Governance

基本方針

当社は、コーポレート・ガバナンスの充実が企業存立の基盤であり、経営の最重要課題の1つであるとの認識のもと、人を育て、人々の生活を支援する公共性の高い事業に取り組んでいる企業グループとして、コンプライアンス（法令順守）に徹した企業行動に努めております。

コーポレート・ガバナンス体制

当社は、会社の規模、事業内容、組織の体制等を踏まえ、経営の透明性と法令順守を徹底するために当社が最適と考える体制として、以下のコーポレート・ガバナンス体制を採用しております。



1	当社の取締役会は、毎月1回以上の頻度で開催しており、法令で定められた事項の他、経営に関する重要事項を決定するとともに、業務執行を監督する機関として位置付けております。また、当社は、取締役、執行役員および重要な使用人が適切かつ効率的に職務を執行するために、取締役会規程および職務権限規程を定め、権限と責任を明確にするとともに、業務執行状況の検証を行い、より透明度の高い経営の実現を図っております。
2	当社グループは、グループ全体のサステナブル経営を推進するため、サステナブル推進会議を設置し、関連事業法等の法令順守、企業リスク、環境、社会的課題への対応に関する各委員会の活動方針・計画の統括を行っております。また、内部統制活動の高度化・定着化を図るため内部統制委員会を設置し、内部統制システムの整備評価・運用評価の統括等を行っております。

3	当社の監査役会は、毎月1回以上開催しており、法令で定められた事項の他、監査に関する重要な事項について報告・協議・決議を行っております。
4	当社は、会計監査人として、太陽有限責任監査法人と会社法に基づく監査契約および金融商品取引法に基づく監査契約を締結し、適宜会計に関する指導を受けております。当社の監査業務に係る補助者は、公認会計士6名、その他18名により構成されております。
5	監査室は、リスク対策等の状況の検証、業務運営の状況把握とその改善、適切な業務運営体制の確保を目的として、当社および当社子会社の内部監査を実施し、その結果を代表取締役および監査役会へ報告しております。
6	取締役の指名および報酬等に係る手続の公平性・透明性・客観性を高め、コーポレート・ガバナンスの一層の充実を図るため、指名・報酬諮問委員会を設置し、取締役会の諮問に応じて、指名および報酬等に関する事項について審議を行い、取締役会へ答申を行っております。

役員報酬の決定方針について

当社役員の報酬は、基本報酬、業績連動給（賞与）、業績連動型株式報酬および譲渡制限付株式報酬から構成されております。具体的な金額および交付株式数は、社内規程に基づき、当該役員の役位、単年度の業績、業績への各人の貢献度などの諸事情を勘案し決定しております。なお、報酬体系および報酬決定の考え方・方針については、指名・報酬諮問委員会で審議、取締役会に答申し、取締役会は、同答申を十分尊重して最終的な決定を行います。また、2023年度業績連動型株式報酬制度の改定を行い、ESG目標の達成度を評価目標に加えしました。

2022年度役員区分ごとの報酬総額および対象役員の員数

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)				対象となる 役員の員数(人)
		基本報酬	業績連動給 (賞与)	業績連動型 株式報酬	譲渡制限付 株式報酬	
取締役(社外取締役を除く)	168	82	58	15	12	9
監査役(社外監査役を除く)	45	33	11	-	-	2
社外役員	55	44	10	-	-	6

金融庁と東京証券取引所は、実効的なコーポレート・ガバナンスの実現に資する主要な原則として「コーポレートガバナンス・コード」を取りまとめ、2015年6月から適用を始めました。これを受けて、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組む姿勢を明確にするため、コーポレートガバナンス・コードのすべての項目をWEBサイトで開示しております。

●コーポレート・ガバナンス報告書 ●コーポレートガバナンス・コード各原則への取組みについて  
<https://www.senkogrouphd.co.jp/ir/governance/>

コンプライアンス経営

法令を遵守し倫理にかなった事業活動を行う「コンプライアンス経営」は、企業が社会的責任を果たし、ステークホルダーの皆さまから信頼を得るために最も基本的なことです。センコーグループでは、すべての役員、従業員が社会的責任を深く理解し、企業活動のあらゆる場面で遵守すべき事項を「センコーグループ企業行動規準」として定めております。

ESG+Hの取り組み

**G** ガバナンス Governance

取締役、監査役一覧

<p><b>福田 泰久</b></p> <p>代表取締役社長 経営戦略本部長 プロダクト事業本部長</p> 	<p><b>佐々木 信郎</b></p> <p>取締役 常務執行役員 管理本部長</p> 	<p><b>大野 茂</b></p> <p>取締役 常務執行役員 国際事業本部長</p> 
<p><b>増田 康裕</b></p> <p>取締役 常務執行役員 ライフサポート 事業本部長</p> 	<p><b>堤 秀樹</b></p> <p>取締役 常務執行役員 商事事業担当</p> 	<p><b>杉本 健司</b></p> <p>取締役 物流事業担当</p> 
<p><b>嘉永 良樹</b></p> <p>取締役 冷凍冷蔵物流事業 担当</p> 	<p><b>飴野 仁子</b></p> <p>取締役 (社外)</p> 	<p><b>杉浦 康之</b></p> <p>取締役 (社外)</p> 
<p><b>荒木 葉子</b></p> <p>取締役 (社外)</p> 	<p><b>奥野 史子</b></p> <p>取締役 (社外)</p> 	<p><b>上中 正敦</b></p> <p>常勤監査役</p> 
<p><b>鷺田 正己</b></p> <p>常勤監査役</p> 	<p><b>小原 紳一郎</b></p> <p>監査役 (社外)</p> 	<p><b>岡野 芳郎</b></p> <p>監査役 (社外)</p> 

スキルマトリックス

役職	氏名	独立社外	企業経営・ 経営戦略	人事・ 人材育成	財務・会計	法務・ リスクマネジメント	グローバル	IT・DX	サステナビリティ (ESG+H)
取締役	福田 泰久		●	●	●		●	●	
	佐々木 信郎		●	●		●			●
	大野 茂		●				●		
	増田 康裕		●		●			●	
	堤 秀樹		●				●		
	杉本 健司		●	●	●			●	●
	嘉永 良樹		●	●	●				
	飴野 仁子	★	●	●					●
	杉浦 康之	★	●	●	●		●		●
	荒木 葉子	★		●					●
奥野 史子	★		●					●	
監査役	上中 正敦		●		●		●		
	鷺田 正己					●			●
	小原 紳一郎	★	●						●
	岡野 芳郎	★			●	●			

(注) 上記一覧表は、各人の有するすべての知識・経験・能力等を表すものではありません。

事業等のリスク

事業の状況、経理の状況等に関する事項のうち、投資者の判断に重要な影響を及ぼす可能性のある事項は、有価証券報告書に記載しております。

リスク管理体制

業務執行に関わるすべてのリスクを適切に管理することによる安定的な収益の確保と健全な経営基盤の確立を経営上の重要課題と位置付けており、そのリスク管理体制の状況は下記の通りとなっております。

1	当社グループが直面するリスクに対し、組織的かつ適切な予防および善後策を講じるために、「リスク管理規程」を定め、各リスクの統括部門は、グループ全体のリスクの低減、発生時の適切な対応等に向けた規則等を制定し、周知しております。
2	リスクが現実化し、重大な損害の発生が予測される場合は、当該リスクを統括する部門およびリスクの発生が予測される部門が協働して、取締役会に報告を行っております。
3	監査室は、リスク対策等の状況を検証し、代表取締役および監査役会へ報告しております。

BCP(事業継続計画)の整備

災害時に物流を迅速に復旧させるためのBCP(事業継続計画)を、グループの拠点ごとに構築しています。緊急時にはBCPに基づき本社と現地の対策本部長による指揮で支援活動と復旧活動が迅速に行われます。また情報システムに関しては、クラウドサービスを利用することにより、災害が発生した場合でもシステムを継続的に利用可能な状態とし、物流体制を維持できるようにしております。

ESG+Hの取り組み

**H** 健康 Health

健康経営ビジョン

健康経営宣言

イノベーションが創発され未来潮流を創る企業グループへの成長を目指し、中期経営計画の重点課題にESG+H(健康)を掲げ、従業員の健康増進を重要経営課題としてとらえています。

グループを挙げてこの課題を達成するために、「センコーグループ健康経営宣言」を社内外に発信し、健康経営を推進しています。健康経営宣言には、従業員が健康で楽しく働くことはもちろん、会社生活を終えた後も、生涯を通じて元気で幸せな生活を送ってほしいという願いが込められています。

健康経営戦略マップ

健康経営で解決したい経営課題と改善すべき従業員の健康課題をリンクさせ、具体的な取り組みとのつながりを図示した健康経営戦略マップを策定し、健康経営を推進しています。

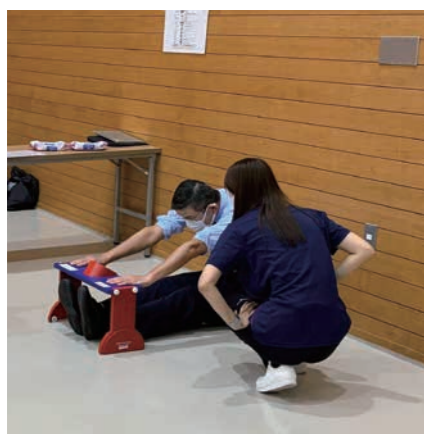


健康経営の主な取り組み

各種セミナー・勉強会・イベントの開催

健康経営戦略マップを根拠にさまざまなセミナーや健康イベントを実施し、従業員のヘルスリテラシー向上、心と身体の健康保持増進、ワークエンゲージメントの向上につなげています。

- ・女性の健康セミナー
- ・女性特有疾患相談日設置
- ・ラインケアセミナー
- ・生活習慣病予防セミナー
- ・職場環境改善勉強会
- ・体力測定&歩行測定会
- ・看護職研鑽会
- ・各エリアで計画した健康増進活動



体力測定の様子



歩行測定の結果を聞く様子



女性特有疾患相談日ポスター

“Senko Group Culture Festival 2023”を初開催

従業員が文化・スポーツを楽しむことで人と組織を活性化させ、笑顔あふれる未来をつくることをゴールとした、多様なプログラムを実行しています。その1つとして、“Senko Group Culture Festival 2023”を初めて開催しました。「従業員同士のつながりの強化」をメインテーマとしたこのイベントには300名を超える社員が参加し、イベントの様子はLIVE配信され、多くの従業員が視聴するなど大盛況でした。文化を通じて「つながり」と「新たな従業員体験」を提供することができた、有意義なイベントとなりました。



普段会うことのできない従業員の結束を深めることができました。



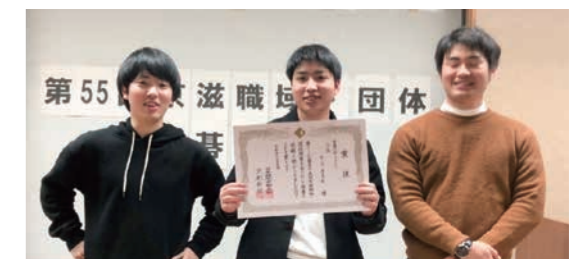
それぞれが得意な分野で力を発揮し、会場を大きく盛り上げました。

文化・スポーツ活動をリードする多様な実業団チームの活躍

文化・スポーツに関連した多様な実業団チームの活躍は、アスリートとして人間の可能性の極限を追求する姿に触れてもらうことでより多くの従業員の文化・スポーツへの関心を高め、興奮や感動を共有することで人と人、人と組織のつながりを深めることに貢献しています。

■ 囲碁部

囲碁フェスティバルの開催や「扇興杯 女流囲碁最強戦」や「SENKO CUPワールド碁」の協賛を通じて、囲碁文化の普及に貢献しています。2015年に囲碁部を発足し、2022年度は、しずおか囲碁まつり(アマ・チャンピオン戦)で個人準優勝、第55回京滋職域団体囲碁大会で準優勝するなど、実力アップを目指して活動しています。



■ ゴルフ部

第9回日本クラブチームゴルフ選手権で全国257チーム(1,028人)の頂点となり、2連覇を達成しました。また、グループが保有する蒲生ゴルフ倶楽部とゴルフ部が初のチャリティーゴルフコンペを開催し、その収益を滋賀県日野町に寄付し、青少年健全育成活動に役立てています。



■ 柔道部

2022年度全日本シニア柔道体重別選手権大会に出場し、女子個人戦で準優勝と3位の成績をおさめました。チーム一丸となってさらなる飛躍を目標に置き、業務と両立しながら稽古に励んでいます。

