

サステナビリティ・マネジメント

サステナビリティ基本方針

アルプス物流グループは、企業理念である「ものづくりを支える最適物流を追求し、豊かな社会の実現に貢献します」に基づき、社会課題の解決につながる価値創造に取り組み、持続可能な社会の実現とグループの持続的な成長の両立を目指しています。

また、私たちが事業活動を行ううえで基本とする経営姿勢を「お客様との共栄」「物流価値の創造」「環境・社会と調和」と定義しています。その精神・考え方を共有し、理解をより深めるために、企業・従業員として必要な行動や考え方を「アルプス物流倫理規範」で明文化し、全世界のグループ拠点に展開しています。さらに、定期的な研修を通して従業員一人ひとりに浸透するよう努めています。

サステナビリティ推進体制

当社は、サステナビリティを事業の中核課題と捉え、取締役会でサステナビリティに関わる方針の決定、マテリアリティの特定、および重要課題の審議を行っています。特定された課題に対し、サステナビリティ推進委員会が施策を立案、実行し、その進捗状況について年2回取締役会に報告しています。

サステナビリティ推進委員会は、主要なESG課題に沿って設定した3つのワーキンググループで構成されており、半期ごとに課題解決に向けた議論を行っています。ワーキンググループの構成は、外部・内部環境の変化に伴い見直しを行っています。

2022年度は、ESG課題に対応するため、基本方針の策定や体制の構築に取り組みました。2022年7月には「アルプス物流倫理規範」「責任ある調達方針」「パートナー会社行動ガイドライン」を制定し、サステナビリティ経営の基礎固めに取り組みました。2023年6月には担当部門と連携し、「コンプライアンスに関する基本的な考え方」「グローバルタックスポリシー」「情報セキュリティ基本方針」を定めたほか、リスク管理に関する新たな委員会の立ち上げにつなげました。

2023年度は、それぞれの課題の目標を設定し、取り組みを強化しています。

サステナビリティ推進体制図



マテリアリティに基づくサステナビリティの取り組み

マテリアリティそれぞれのリスクと機会を以下のように捉え、関連するサステナビリティの取り組みを推し進めています。今後は、当社の中長期的なありたい姿と連動した各マテリアリティの中長期目標やアクションプランを定めていく予定です。

マテリアリティ	テーマ	関連するリスク	関連する機会	2022年度までの取り組み	2023年度施策・目標	参照ページ
1 「選ばれる会社」 誠実・公正な経営	<ul style="list-style-type: none"> S 人権尊重 G コンプライアンス G ステークホルダーからの信頼 	<ul style="list-style-type: none"> 人権侵害等への意図しない加担、評判・信頼の毀損 法令・規範への抵触による業務停止 	<ul style="list-style-type: none"> 評判・信頼の獲得による各種資本の調達力向上 顧客からの受注増 	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス体制の確立 主要顧客への満足度調査実施 	<ul style="list-style-type: none"> 人権リスクの特定 コンプライアンス関連教育研修の継続実施&海外拠点の体制整備 取引先の法令遵守・規制対応への協力 顧客満足度調査の継続実施 	<ul style="list-style-type: none"> P.29 P.38 P.40
2 「最適物流」による 効用の拡大	<ul style="list-style-type: none"> E DXへのチャレンジ E 安全と高品質 E 自動化と生産性向上 S 最適物流の提供 G 取引先とのパートナーシップ B グローバルネットワークの拡充 B ビジネス領域の拡大 	<ul style="list-style-type: none"> 顧客からの支持低下 競争に劣後し、低収益・低成長となるリスク 	<ul style="list-style-type: none"> 業務効率向上、競争力強化・事業成長の機会 社会経済全体の物流の最適化、社会インフラの充実に貢献 	<ul style="list-style-type: none"> 業務デジタル化推進 安全管理体制の確立・運営 国内外拠点の増強、ネットワークの拡充 	<ul style="list-style-type: none"> 業務のデジタル化により生産性を向上 安全管理・品質管理体制の維持強化 国内外の保管能力増強 	<ul style="list-style-type: none"> P.15 P.37 P.39
3 事業を通じた 環境負荷軽減の 取り組み	<ul style="list-style-type: none"> E 環境負荷軽減の取り組み E CSV活動の推進 E サステナビリティ推進体制 	<ul style="list-style-type: none"> 国内外の環境関連規範・規制に抵触するリスク 環境負荷による自然環境への悪影響 	<ul style="list-style-type: none"> グリーン物流による社会のカーボンニュートラル実現への貢献 ステークホルダーからの支持獲得 	<ul style="list-style-type: none"> 最適物流推進によるエネルギー効率等改善 環境対応車両の導入 環境マネジメント体制の運用 サステナビリティ推進体制の構築 	<ul style="list-style-type: none"> 自動化/共同保管・共同集配/梱包最適化などによりさらに効率化を推進 環境対応車両追加、EV車両の試験配備 海外拠点も含む環境マネジメント推進 	<ul style="list-style-type: none"> P.30~32
4 事業を通じた 地域とヒトへの 貢献	<ul style="list-style-type: none"> S 地域貢献活動 S 就労と個人の成長機会 S インクルージョン&ダイバーシティ S 従業員の働き甲斐 	<ul style="list-style-type: none"> 人的資本の量・質が不足し業務運営・戦略遂行が困難となるリスク 	<ul style="list-style-type: none"> 人的資本充実による競争力強化・事業成長の機会 地域課題解決による持続的な社会の実現 	<ul style="list-style-type: none"> 研修・能力開発強化の施策 多様な働き方、健康経営の推進 従業員満足度調査の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 研修等の支援により女性管理職候補者増加 健康推進プログラム実施、業務上災害件数削減 従業員満足度向上のための取り組み推進 	<ul style="list-style-type: none"> P.33~38
5 プライム市場企業 としての体制強化	<ul style="list-style-type: none"> G リスクマネジメント G ガバナンスの強化 G 財務・資本政策 G 独立性の担保 G 株式市場における評価 	<ul style="list-style-type: none"> 内部統制の不足による業務リスクの顕在化 資本市場からの信頼低下のリスク 	<ul style="list-style-type: none"> 資本市場からの信頼獲得 	<ul style="list-style-type: none"> リスク管理体制の構築、BCPの整備 情報セキュリティ体制強化 取締役実効性評価と向上施策 	<ul style="list-style-type: none"> リスク管理委員会の設立と運営 サステナビリティ情報開示の強化 	<ul style="list-style-type: none"> P.21~24 P.28
6 非財務資本の 維持・強化	<ul style="list-style-type: none"> G/E Kaizen2.0 S 人的資本の充実 G 知的財産の拡大 	<ul style="list-style-type: none"> 競争力となる非財務資本の低下による収益悪化、成長悪化のリスク 	<ul style="list-style-type: none"> 非財務資本による差別化・競争優位性による収益向上、事業成長の機会 	<ul style="list-style-type: none"> 改善活動の推進 社外との共同開発による知見蓄積 人材能力開発 知財に関する社内啓発・研修 	<ul style="list-style-type: none"> 社外との共働によるノウハウの強化 IE分析技術者の育成 知財に関するインセンティブ制度の構築 	<ul style="list-style-type: none"> P.15 P.34

コーポレートガバナンス

基本的な考え方

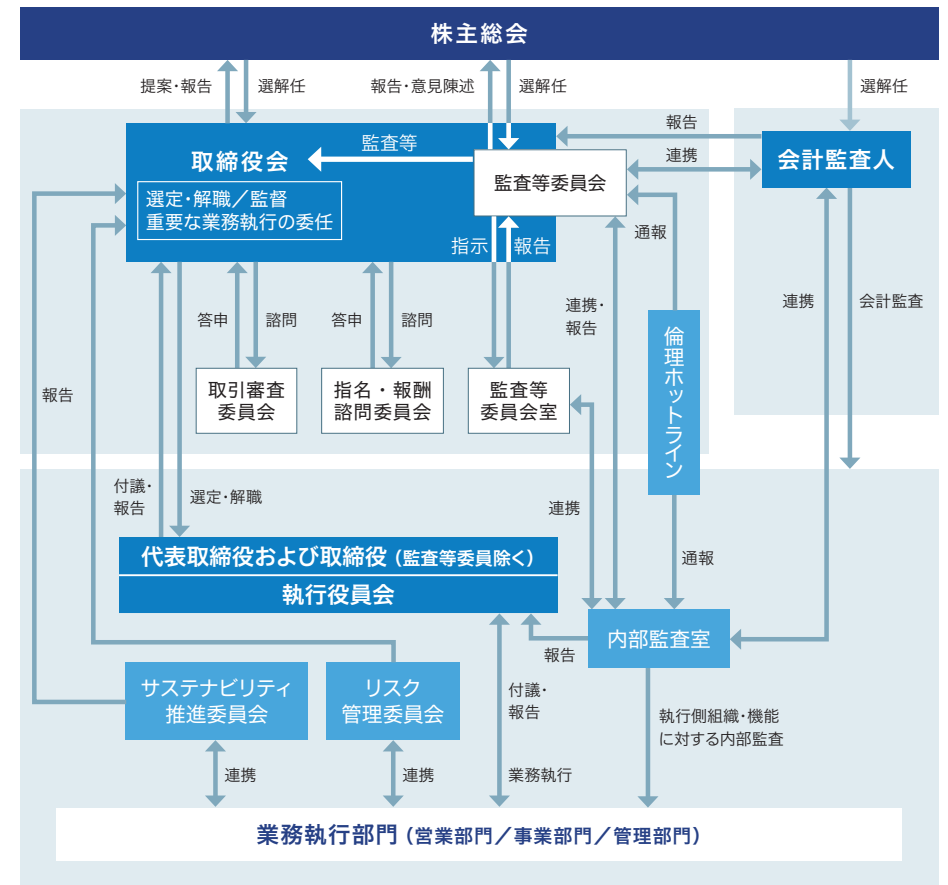
当社では、コーポレートガバナンスの定義を「企業価値を増大するため、経営層による適正かつ効率的な意思決定と業務執行ならびにステークホルダーに対する迅速な結果報告および健全かつ効率的で透明性のある経営を実現する仕組みの構築・運用」としています。そして、株主をはじめ、全てのステークホルダーの利益最大化が重要と考え、企業価値の最大化を図り、かつステークホルダー間の利益をバランスよく満たし、その利益を直接、間接的に還元することを基本としています。

なお当社は、株主、顧客、取引先、地域社会および従業員等のステークホルダーに対する責任を果たすとともに、企業として実効性あるコーポレートガバナンスを実現するために「コーポレートガバナンス・ポリシー」を制定し、当社ウェブサイトにて公開しています。

 **コーポレートガバナンス・ポリシー**
https://www.alps-logistics.com/jp/corporate/sustainability/data/co_gaba_po230531.pdf

コーポレートガバナンス体制

当社は、2016年6月に監査等委員会設置会社へ移行し、社外取締役による業務執行の監査機能を充実し、モニタリング機能を強化することで、ガバナンスおよび企業価値の向上を図ってきました。また、2020年6月に執行役員制度を導入し、取締役会と執行組織の役割・責務を明確に分離したうえで、業務執行権限を執行組織に委任してより機動的な経営を推進し、競争力強化と適切なリスクテイクを支える環境を整備するとともに、取締役会は独立性・客観性の観点から経営監督の機能を強化し、透明性の確保を目指しています。



コーポレートガバナンス強化の変遷

2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
<ul style="list-style-type: none"> 監査等委員会設置会社移行 コーポレートガバナンス・ポリシー制定 取締役会実効性評価の開始 		<ul style="list-style-type: none"> 指名・報酬諮問委員会を設置 	<ul style="list-style-type: none"> 役員報酬制度の一部変更（株式報酬型ストックオプションを廃止し、譲渡制限付株式を付与（社外取締役及び監査等委員である取締役を除く）） 女性取締役1名を選任 	<ul style="list-style-type: none"> 執行役員制度を導入 取引審査委員会を設置 社外取締役の割合を3分の1以上に 女性取締役2名に 	<ul style="list-style-type: none"> スキル・マトリックス策定 	<ul style="list-style-type: none"> 社外取締役比率を過半数に マテリアリティ特定

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンス体制の詳細

機関	取締役会	監査等委員会	指名・報酬諮問委員会	取引審査委員会
構成	議長：代表取締役  計7名 社内3名+社外4名	委員長（議長）： 社外取締役  計4名 社内1名+社外3名	委員長（議長）： 社外取締役  計6名 社内2名+社外4名	委員長（議長）： 社外取締役  計4名 社外4名
機能・役割	<ul style="list-style-type: none"> 経営の基本方針や中短期経営計画を含む経営に関する重要事項を審議・決定、職務執行状況の監視・監督 	<ul style="list-style-type: none"> 当社の内部監査部門である内部監査室と連携し、当社および国内外の関係会社の業務の妥当性と有効性の検証・評価を実施 監査結果は定期的に代表取締役および取締役会に報告 	<ul style="list-style-type: none"> 取締役の指名、解任およびその他の役員の選解任や、取締役（監査等委員である取締役を除く）その他の役員の報酬等に関する事項について、取締役会における審議に先立ち、社外取締役および社外取締役を含む監査等委員の意見・助言を得ることで透明性および公正性をより一層向上させること 	<ul style="list-style-type: none"> 関連当事者との取引の透明性を高めるため、社外取締役で構成される取引審査委員会を設置 本来不要な取引を強要されたり取引条件が歪められたりすることのないよう、「関連当事者取引管理規程」に沿って関連当事者との取引を審査し、適切に牽制すること
2022年度の活動状況	開催実績（16回） 主な検討事項 <ul style="list-style-type: none"> 経営計画 コーポレートガバナンス基本方針 株主総会関連 決算内容 役員報酬 組織・人事関連 事業投資 サステナビリティ関連 中長期リスク 関連当事者取引 取締役会実効性評価 倫理規範制定 	開催実績（16回） 主な検討事項 <ul style="list-style-type: none"> 内部統制システムの構築・運用状況の確認 法令等遵守状況およびガバナンス状況の確認 第5次中期方針、目標および施策の展開状況の確認 ESG・SDGsへの取り組み状況の確認 	開催実績（3回） 主な検討事項 <ul style="list-style-type: none"> 取締役・執行役員の選任 役員体制 役員報酬 	開催実績（4回） 主な検討事項 <ul style="list-style-type: none"> 新規取引の確認・審査（リース取引、固定資産購入等） 既存取引の継続確認

取締役会の構成

取締役会の構成に関する基本的な考え方

経営戦略・事業内容に応じたスキルを明らかにしたうえで、取締役として株主からの経営の委任に応え、経営判断能力、先見性、洞察力等に優れ、遵法精神、高い倫理観を有し、取締役の職務と責任を全うできる人材を多様性を鑑みて選任するとともに、執行役員を兼務する取締役は、当社の事業運営全般を統括できる人材、社外取締役は事業経験や専門知識を有し、中長期的な成長を促すべく監督機能を発揮できる人材をそれぞれ選任することで、知識・経験・能力のバランスの多様性を図っています。また、他社での経営経験を有する者を独立社外取締役に選任しています。さらに、公認会計士や弁護士として財務・会計・法務に関する幅広い知識を有する者を監査等委員に選任しています。

取締役会のスキル・マトリックス

氏名	企業経営	物流事業	営業・マーケティング	人事・労務・人材開発	財務会計・ファイナンス	法務・リスク管理	ESG	IT	海外駐在経験（国名）
代表取締役 社長執行役員 白居 賢	●	●	●			●	●		中国 シンガポール
取締役 常務執行役員 寺寄 秀昭	●	●					●		韓国 チェコ スウェーデン
社外取締役 ^{独立} 中島 猛	●	●	●						米国 ベトナム 香港 インド
取締役 監査等委員 下廣 克彦	●	●		●			●	●	中国 ドイツ
社外取締役 ^{独立} 監査等委員 大野 澄子						●			
社外取締役 ^{独立} 監査等委員 西川 菜緒子					●	●			シンガポール
社外取締役 ^{独立} 監査等委員 植田 祥裕	●			●	●	●			米国

コーポレートガバナンス

取締役の選解任方針

当社では、経営陣幹部を含む取締役に、十分な能力・資質を有した者が選定されるよう、取締役および執行役員を選解任基準を以下のとおり定めています。

- 経営判断能力、先見性、洞察力等に優れ、遵法精神、高い倫理観等を有する人材を取締役候補および経営陣幹部として指名・選任する。
- 執行役員の選任基準に合致しないと判断した場合は、取締役会において解任を決定する。
- 独立社外取締役が過半数を占める任意の指名・報酬諮問委員会を設置し、取締役会での決議に先立ち、選解任・指名に関する諮問を行う。

なお、最高経営責任者の後任を含む、中期的な取締役会の体制については、経営トップおよび管理担当役員で、定期的に協議を行っており、具体的な取締役候補者は、取締役会にて決定しています。加えて、取締役会での最高経営責任者の選定に先立ち、社外取締役を含む指名・報酬諮問委員会にて審議を行うこととしています。

役員トレーニング

当社は、取締役・監査等委員が期待される役割・責務を適切に果たすことができるよう、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めることができる機会を提供しています。具体的には、年2回、役員研修会を開催し、社内外の状況を踏まえたテーマを取り上げ、知識習得と意見交換を行っています。

また、監査等委員については、関係外部団体に加入するなどし、監査等委員監査に関する情報収集、共有化に努めるとともに、必要に応じてセミナーや研修を受講しています。社外取締役の就任に際しては、当社の事業内容、経営内容および中短期の経営計画などを説明しています。

2022年度役員トレーニング実績

開催年月	主なテーマ	出席者	出席率
2022年6月	<ul style="list-style-type: none"> ● 経営上留意すべき税務関連トピックス ● カルチャー変革の取り組み事例（ワークショップ形式） 	取締役・執行役員	100%
2022年11月	<ul style="list-style-type: none"> ● 財務関連指標とそのポイント ● 他社事例研究（マネジメント手法、営業力・収益力等） 	取締役・執行役員	100%

社外取締役

当社の独立社外取締役は、適法性の確保に注力するとともに、全てのステークホルダーを念頭に置き、取締役会で積極的な意見交換や助言を行い、経営陣の選解任および報酬、会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反の監督、その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営監督の強化に努めています。また、定期的に当社拠点を訪問し、情報収集を行うとともに、社内の監査等委員と情報交換・意見交換を定期的に行い、実効性のある監督に努めています。

社外取締役	監査等委員	独立役員	選任理由	出席率 ^{※1}	兼職の状況
大野 澄子	○	○	弁護士としての豊富な専門知識、経験等を有しているため	100%	なし
西川 菜緒子	○	○	会計事務所における長年の会計監査経験と、公認会計士としての豊富な専門知識、経験等を有しているため	100%	なし
植田 祥裕	○	○	複数の事業会社での豊富な経理財務、経営管理の知見を持ち、業務執行の経験等を有しているため	100%	なし
中島 猛	—	○	大手物流会社での豊富な経験に加えて、物流事業および会社経営について豊富な専門的知見を有しているため	— ^{※2}	なし

※1 2022年度の取締役会就任期間における取締役会への出席率

※2 2023年6月株主総会で新たに選任

社外取締役のサポート体制

取締役会の開催にあたっては、取締役会事務局の経営企画部および各議案の所管部署が、社外取締役に資料を事前に配布し、説明を行っています。指名・報酬諮問委員会は人事総務部が、取引審査委員会は経営企画部が、監査等委員会は監査等委員会室がそれぞれの事務局となり、社外取締役の職務を補助しています。

また、コミュニケーション機会として、社外取締役連絡会を毎月開催し、社外取締役間での情報交換の場を設置しています。また、社外取締役と執行役員の面談を毎月実施しており、執行側より事業の状況などの説明を行い、社外取締役から助言を得ています。

2022年度社外取締役連絡会開催実績（一部）

開催年月	主なテーマ
2022年8月	<ul style="list-style-type: none"> ● サステナブル経営について
2022年9月	<ul style="list-style-type: none"> ● 女性活躍推進について
2023年3月	<ul style="list-style-type: none"> ● 取締役会実効性評価について

コーポレートガバナンス

取締役会の実効性評価

当社は、株主、顧客、取引先、地域社会および従業員等のステークホルダーに対する責任を果たすとともに、持続的成長と中長期的な企業価値の向上を目的とした実効性あるコーポレートガバナンスを実現するため、「コーポレートガバナンス・ポリシー」を定めています。それに基づき、取締役会の機能の一層の向上を図ることを目的に、取締役会の実効性評価を第三者評価機関に依頼し、実施しました。

取締役会メンバーに対し、取締役会の構成、運営、議論、モニタリング機能、支援体制等について設問票による記名式アンケートを行い、第三者評価機関にて実効性について、中立的・客観的に評価・検証を実施しました。

結果に基づき、管理部門を管掌する取締役が課題整理を行い、社外取締役および監査等委員会の確認を経て、取締役会にて検証および議論を行いました。

2021年度の実効性評価における課題	2022年度の対応
株主（投資家）との対話状況の十分なフィードバック	機関投資家向け説明会の回数増加や個人投資家説明会の開催など、対話の機会を充実。取締役会へのフィードバックを充実
2022年度の実効性評価における課題	2023年度での対応方針
取締役会での議論やモニタリング機能の強化	中長期的な企業価値向上に向けた課題に対する取締役会での継続的な議論と体制の構築

政策保有株式

当社は、保有により当社の財務活動を円滑にすると判断した場合、または、事業戦略の遂行のために必要と判断した場合、純投資目的以外の目的で株式を保有します。保有は、便益と資本コストを意識して必要最低限とし、これを上回る株式については、適正な時期を判断し縮減していきます。保有の継続または売却等の判断は、銘柄ごとに保有目的、中長期的な見通しなどを評価基準として、毎年の取締役会において検証していきます。政策保有株式の議決権行使に関しては、議案の内容を検討し、中長期に、保有先企業の株式価値、ひいては当社の企業価値向上につながるか判断したうえで議決権を行使します。

グループガバナンス

関係会社（子会社および関連会社）に対する管理方法

当社は、子会社の経営に関する指導・管理を行う体制を整備しており、当社子会社は、関係会社管理規程に基づき、執行状況等について当社に報告しています。内部監査部門が内部監査計画に基づき、子会社の活動全般を監査しています。

当社は、国内外の子会社に「倫理ホットライン制度」を設置し、海外子会社には海外拠点責任者による不法行為等について当社の倫理ホットライン窓口へ通報できるよう周知しています。

アルプスアルパイングループとの関係を踏まえた少数株主の保護についての考え方

当社は、2022年6月に取締役会における独立社外取締役を過半数とし、少数株主の保護に関するガバナンスを強化しました。また、アルプスアルパイングループ各社との取引については、社外取締役だけで構成する取引審査委員会を設置し、取引の公正性をモニタリングしています。

役員報酬

当社は、役員報酬決定プロセスの透明化を図るとともに、短期および中長期の業績との連動性を重視した報酬体系により、企業業績および株価向上へ向けた役員の実績を最大限に促進し、グループ全体の持続的な企業価値の向上を狙いとして、取締役の個人別の報酬等の内容に係る「役員報酬等の決定方針」を定めています。「役員報酬等の決定方針」は、客観的かつ透明性の高い報酬制度とするため、社外取締役が過半数を占める指名・報酬諮問委員会の答申を得たうえで、取締役会にて決定しています。

当社は、監査等委員以外の取締役の個人別の報酬額の具体的な内容の決定を取締役全員の同意をもって、株主総会が決定する監査等委員以外の取締役の報酬総額の限度内で、指名・報酬諮問委員会にその決定を委ねることができることとしており、これに基づき、監査等委員以外の取締役の個人別の報酬額の具体的な内容の決定を指名・報酬諮問委員会に委ねています。

役員報酬等の決定方針概要

固定/変動	固定報酬	業績連動報酬	
		短期の業績に連動	中長期の業績に連動
金銭/非金銭	金銭報酬		非金銭（株式）報酬
役員報酬*	〈月額報酬〉 職責に応じた、役位ごとに定める固定報酬	〈賞与〉 役位ごとに定めた基準額に、当該年度電子部品物流事業および商品販売事業を合算した営業利益率および親会社株主に帰属する当期純利益に応じて0～200%の範囲内で変動する支給率を乗じて支給。さらに個人評価に基づき±30%の範囲で変動。	〈譲渡制限付株式報酬〉 役位ごとに定めた金銭報酬債権額を、取締役会が決定した1株当たりの払込金額で割ることで算出される数の譲渡制限付株式を割当て
構成比（目安）	7	2	1

※監査等委員である取締役、社外取締役および非常勤の取締役は、客観的立場に基づく当社の経営に対する監督および助言の職責を鑑み、賞与および譲渡制限付株式報酬を支給せず、月額報酬のみとしています。

2022年度役員報酬の実績

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 役員の数 （人）
		固定報酬	業績連動報酬	左記のうち、非 金銭報酬等	
取締役（監査等委員を除く） （うち社外取締役）	123 (9)	76 (9)	35 -	11 -	5 (1)
取締役（監査等委員） （うち社外取締役）	47 (28)	47 (28)	- -	- -	5 (4)

社外取締役メッセージ

オープンで自由闊達な議論を
できる環境が、企業価値向上に
つながっていると実感しています

社外取締役
監査等委員

植田 祥裕



社会の要請に応えるべく、取締役会ではサステナビリティを意識した経営を進めています

私たち社外取締役は、当社が長年にわたって築いてきた企業文化や考え方などの背景をより理解しつつ、新しいフェアな視点をしっかり持ち、会社発展の一助になりたいと考えています。取締役会では7名中4名が社外取締役として過半を占めており、法務や会計税務、物流業界など多様な経験を持つメンバーで構成されています。また、監督するだけでなく、経営判断にも積極的に参加するなど、アドバイザーとして助言を行っています。

現代において利益追求だけでは社会の要請に応えることはできません。物流業界がサプライチェーンを支える重要な役割を果たしているなか、当社としても環境負荷の軽減は取り組むべき大きな課題の一つだと認識しています。同時にSDGs達成への貢献などステークホルダーからの期待にどう応えていくかも持続的成長を語るうえで重要な観点です。サステナビリティ推進委員会が設置され、本格的な取り組みを開始しましたが、中長期的な観点でしっかり成果を出していくことを期待しています。

また、多様な社会要請に応えていくためには、取締役会や幹部人材の多様性を確保することも欠かせません。性別や国籍、世代など幅広い視点も今後の経営には不可欠であり、外部からの確保や時間をかけた育成を行うと同時に、目標と計画を明確にして一定の時間軸のなかで人材戦略を推進していくことが大切だと考えます。

取締役会は透明性・実効性ともに高く、人材育成とサクセッションプランが進展しています

当社は社外取締役への手厚いサポートもあり、取締役会はオープンで議論しやすい場になっていると感じています。事前に必ず説明会が開催され、事務局ではなく取締役会の発表者の方から

直接説明を受けています。肩肘を張らずにいろいろな疑問に対して説明をいただいたうえで取締役会に臨むことができます。

さらに、当社の特長として、毎月意見交換会が開催されています。この会は社長や各執行役員、実際に業務を推進している幹部社員の方のいずれか1名と社外取締役4名で行っており、日々の事業運営をリアルに理解できます。各経営陣や次世代リーダー候補者とフェイストゥフェイスで触れあう機会なので、考え方や人柄などについても理解を深めることができます。また、社外取締役4名だけの小規模な定例会も実施しており、より自由な議論ができる場となっています。こうした工夫や取り組みは、社外取締役役位では取締役会の運営に大いに役立っていると感じています。取締役会の実効性評価は毎年実施しており、その結果について分析し、振り返りをしっかり行うようにしています。

人材育成についても、当然ながら当社でも今後の経営における重要課題です。特に、業容拡大に伴うグローバル展開においては、知識や経験を持った幹部育成はどの企業でも時間がかかり難易度が高いものですが、当社では工夫しながら進め成果も出てきていると感じています。海外拠点訪問では、有能な日本からの出向社員だけではなく、ローカルの方のマネジメント層が増えつつあると感じました。当社の経営幹部のほとんどは国際経験があり、計画的な海外ローテーションを人材育成に組み入れていることが奏功していると考えます。

こうした人材育成の積み上げをベースに、サクセッションプランにおいてもスキルマトリックスを活用しながら、実際の交代が行われる以前からさまざまなシナリオを踏まえて、指名報酬諮問委員会などで検討を進めています。こうした時にも、通常の会議だけではなく意見交換会など多くの機会に幹部の方々とのやり取りが生きてくると思います。

ステークホルダーの皆様へ

私は、株主、投資家をはじめとするステークホルダーの皆様の声は、貴重な経営情報として捉えています。機関投資家や個人投資家向けに決算説明会や個別IRイベントを行っており、その内容は取締役会ほか管掌部門で共有され、さまざまな議論の土台となっています。このような定期的な対話がステークホルダーの皆様との信頼構築につながると考えます。

また、取締役会における社外取締役の多様性を確保することで、より幅広い社会の要請や株主、投資家をはじめとするステークホルダーの皆様からの要望をしっかりと受け取ることができると考えています。さまざまなご意見と、社外取締役として自らの経験に基づく多様な意見を経営に反映させ、企業として業績の側面と社会への貢献度を両輪として、当社の価値を高めていきたいと考えています。

役員一覧

取締役



左から、中島 猛、大野 澄子、下廣 克彦、白居 賢、寺寄 秀昭、西川 菜緒子、植田 祥裕

氏名	白居 賢	寺寄 秀昭	中島 猛	下廣 克彦	大野 澄子	西川 菜緒子	植田 祥裕
役職	代表取締役 社長執行役員	取締役 常務執行役員	社外取締役	取締役 監査等委員	社外取締役 監査等委員	社外取締役 監査等委員	社外取締役 監査等委員
主な経歴・地位・担当	1981年4月 アルプス電気(株)入社 2006年6月 同 取締役 2006年7月 同 営業本部副本部長 2011年11月 同 アジア営業担当 2012年4月 同 営業本部副本部長 2013年6月 当社常務取締役営業担当 2014年6月 同 代表取締役社長 2020年6月 同 代表取締役社長執行役員(現任)	1989年4月 アルプス電気(株)入社 2009年6月 ALPS ELECTRIC CZECH,s.r.o. 取締役社長 2014年1月 アルプス電気(株)生産本部角田製造部長 2018年4月 当社入社 2019年6月 同 取締役事業本部副本部長兼国内事業・欧米地域担当 2022年6月 同 執行役員事業本部国内事業部長兼品質環境担当兼欧米地域担当(現任) 2023年6月 同 取締役常務執行役員(現任)	1982年4月 日本通運(株)入社 2011年4月 NIPPON EXPRESS U.S.A., INC. 副社長 2012年5月 日本通運(株)東京航空支店国際貨物第二営業部長 2014年5月 NIPPON EXPRESS (H.K.) CO., LTD. 取締役社長 2017年5月 日本通運(株)常務理事 日通グループインド代表 2023年6月 当社社外取締役(現任)	1986年4月 アルプス電気(株)入社 2003年10月 当社入社 2011年6月 同 取締役中国担当 2017年6月 同 常務取締役 同 経営企画担当、情報システム担当、中国担当 2019年6月 同 管理本部長、情報システム担当、中国地域担当 2020年6月 同 取締役常務執行役員 2021年6月 同 取締役専務執行役員 2023年6月 同 取締役監査等委員(現任)	1997年4月 弁護士登録、第一東京弁護士会入会永沢法律事務所(現永沢総合法律事務所)入所(現任) 2018年1月 金融庁自動車損害賠償責任保険審議会委員就任(現任) 2019年6月 当社社外取締役 監査等委員(現任)	2007年6月 公認会計士登録 2007年7月 新日本監査法人(現 EY 新日本有限責任監査法人)入所 2014年4月 アーンスト・アンド・ヤング LLPシンガポール事務所入所 2016年6月 西川公認会計士事務所設立(現任) 2016年10月 ジャパン・ビジネス・アシュアランス(株)所属(現任) 2020年6月 当社社外取締役 監査等委員(現任)	1994年1月 (株)キーエンス入社 2009年6月 同 取締役経営情報部長 2014年6月 同 常勤監査役 2015年2月 (株)アシックス入社 2015年10月 同 執行役員グローバル経理財務統括部長 2018年4月 (株)大阪ソーダ入社 2020年6月 同 取締役上席執行役員管理本部長 2022年6月 当社社外取締役 監査等委員(現任)
取締役在任期間(通算)	10年	1年	新任	12年	4年	3年	1年
所属委員会	指名・報酬諮問委員会		指名・報酬諮問委員会 取引審査委員会	監査等委員会 指名・報酬諮問委員会	監査等委員会 指名・報酬諮問委員会 取引審査委員会	監査等委員会 指名・報酬諮問委員会 取引審査委員会	監査等委員会 指名・報酬諮問委員会 取引審査委員会

※アルプス電気(株)：現アルプスアルパイン(株)

役員一覧

執行役員



社長執行役員

白居 賢



専務執行役員

事業本部長
吹山 浩司

常務執行役員

営業本部長
虫明 俊幸

常務執行役員

事業本部 国内事業部長、
品質環境担当、
欧米地域担当
寺寄 秀昭

執行役員

事業本部 国際事業部長、
アジア地域担当
栗田 幸武

執行役員

新事業担当、
情報システム担当、
事業本部BU担当
小川 弘一

執行役員

消費物流担当、
(株)流通サービス
代表取締役社長
神田 隆

執行役員

管理本部長、
経営企画・ESG担当
亀田 智文

執行役員

消費物流副担当、
新事業副担当、
(株)流通サービス専務取締役
大葉 秀樹

執行役員

営業副本部長
石黒 正明

リスクマネジメント

基本的な考え方

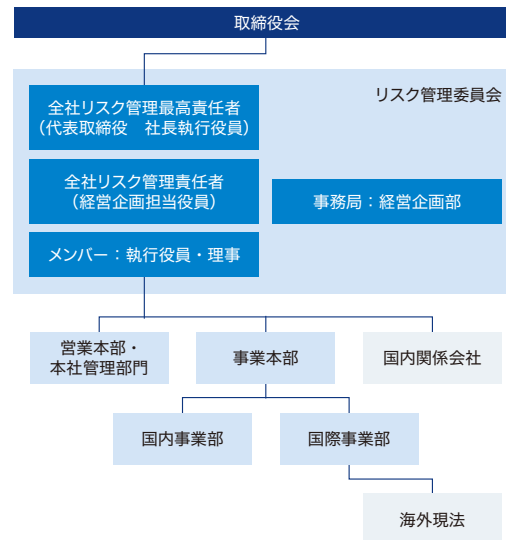
近年、顕在化が進む気候変動を起因とする自然災害の増加、失火や情報セキュリティインシデントの発生、新型コロナウイルスに代表されるパンデミックの発生など、人々の生活が脅かされ、企業の事業運営やサプライチェーンにも大きな影響を与える事象が多発しています。当社は、これらのリスクへの対応をこれまで以上に重要であると捉え、多様化するリスクを包括的・継続的に管理します。また、リスクが顕在化した場合の損失を回避・最小化するための対策を準備し、リスクマネジメントを推進しています。

リスクマネジメント体制

アルプス物流グループは、2023年7月に、グループ全体のリスクを一元的に管理することを目的として、社長を委員長とする「リスク管理委員会」を立ち上げました。

本委員会は、執行役員および理事で構成されます。本委員会では、リスク管理活動（特定・分析・評価・対応等）を統括するほか、グループ全体のリスク管理に関する方針を策定し、実効的かつ持続的な組織・仕組みの構築と運用を目指すことにより、リスク管理体制の強化に努めます。

2023年度は、活動の起点として、全社的なリスクアセスメントを実施します。各種リスクシナリオをベースとして、影響度と発生可能性の2軸で評価した結果に基づき重視すべき全社重要リスクを抽出し、今後定期的にモニタリングします。



主要なリスク

当社グループにおいて、連結会社の財政状態、経営成績およびキャッシュ・フローの状況に重要な影響を与える可能性があるとして認識している主要なリスクは、以下のとおりです。

1. 景気変動に伴う業績への影響
2. 為替変動に伴う業績への影響
3. 国内外の法的規制
4. 業界内での競争激化に伴う業績への影響
5. 市場・顧客ニーズの変化
6. 燃料費・人件費の高騰に伴う業績への影響
7. アルプスアルパイングループの生産変動
8. カントリーリスク
9. 災害等に係る事業継続リスク
10. 感染症拡大に係るリスク
11. 気候変動に係るリスク
12. 機密情報の漏洩・紛失に係るリスク
13. 人材確保等に係るリスク
14. 物流施設・設備への投資
15. 固定資産の処分紛失および減損損失

リスクマネジメントの取り組み

BCPの取り組み（災害対策、感染症対策）

災害に対する事前対策

各拠点では、大地震や火災などを想定した訓練を毎年実施しています。大規模な災害が起こった際、当社グループの事業の早期復旧と継続を図るため、初動から復旧までの具体的な活動を定めた「アクションシート」を策定、本社と各拠点間の連携強化に取り組んでいます。また、国内すべての拠点において備蓄品の配備を完了しました。

災害時の安否確認

災害が発生した際に、当社グループ従業員の安否確認を迅速に行う仕組みとして、各自が所有する携帯電話、スマートフォン、パソコンを使った安否確認システムを導入しています。また、海外への出張者・海外駐在員を対象に海外安全教育を実施するほか、グローバルアラート（海外安全情報）をタイムリーに発信し、リスクへの認識を深めています。

新型コロナウイルス感染症への対応

当社グループは、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、お客様、お取引先様、従業員およびその家族の安全、健康の確保を最優先とし、感染予防・感染拡大の防止に取り組んでいます。2022年度は、政府方針を踏まえた社内ガイドラインに基づき対応を行うとともに、在宅勤務・時差出勤の活用、マスクの配布等により、感染リスクの低減を図りました。

情報セキュリティリスクの管理

情報セキュリティ基本方針の制定

当社グループは、お客様に安全・安心な物流サービスを提供するため、お客様および当社グループの情報資産を適切に管理することが重要課題の一つと考えており、管理担当役員のもと、各拠点に情報管理責任者をおき、情報管理の徹底に努めています。さらなる取り組み強化のため、2023年6月に「情報セキュリティ基本方針」を制定、情報セキュリティ強化施策の展開および従業員の教育などを行い、セキュリティレベルの維持・向上に努めています。

対策の強化

標的型攻撃をはじめとする外部からの脅威、内部不正による情報漏洩の抑止に対応するため、情報セキュリティの施策を強化しています。

〈主な施策〉

- 社内ITインフラに対する不正侵入防止・被害拡大防止対策の実施
- 標的型攻撃メールへの訓練継続実施
- 社内情報セキュリティポリシーの見直し
- 情報セキュリティ教育研修の継続

コンプライアンス

基本的な考え方

アルプス物流グループは、企業・従業員として必要な行動や考え方を「アルプス物流倫理規範（以下、倫理規範）」で明文化し、全世界のグループ拠点に展開しています。当社グループは、この「倫理規範」をコンプライアンスの基本と位置づけ、当社グループに属する全ての役員および従業員が、社会の要請や企業倫理を理解して良識と責任ある行動をとり、法令等に基づいた公正な経営を実現するため、遵法教育、啓蒙活動を継続的に実施し、コンプライアンスの徹底に取り組んでいます。

 アルプス物流倫理規範
https://www.alps-logistics.com/jp/corporate/sustainability/data/ethical_code230701.pdf

コンプライアンス体制

当社は、サステナビリティ推進委員会にコンプライアンス部会を設置し、年4回部会を実施しています。この部会では知財法務部が中心となって、経営企画部、人事総務部などと連携して各部門の法令遵守状況の確認を行い、施策の検討や各部門への助言等を行っています。部会の活動は、サステナビリティ推進委員会から取締役会へ報告され、コンプライアンス施策へとつなげています。また、倫理規範に基づく社内教育の実施計画を立案し、各担当部門での教育実施および進捗確認を行っています。

コンプライアンス推進の取り組み

従業員へのコンプライアンス意識醸成の取り組み

法令遵守が当然であるという企業風土を築きあげるため、事業に関連する法や、競争法、個人情報保護法、労働関連法令等について理解を深めることを目的に、役員を含む全従業員を対象とした年に一度の教育や、新入社員、新任課長、海外赴任者などを対象としたコンプライアンス教育を実施しています。

贈収賄防止、腐敗防止の取り組み

当社グループは、贈賄や違法な政治献金などを行いません。また、公務員等への金銭の提供、接待・贈答の禁止などを倫理規範において定め、国内外問わず贈収賄防止、腐敗防止に取り組んでいます。

安全保障貿易管理の取り組み

当社グループは、国際平和と安全維持への貢献の観点から、輸出入規制および各国制裁法令の遵守、違反防止に努めています。当社は、安全保障輸出管理規程を定めており、最高責任者を社長、輸出総括管理部門を経営企画部とし、事業部門のモニタリングを実施しています。

税務コンプライアンス

当社グループは、社会的責任を果たし、株主価値向上を図るため、世界各地域における税務関連法令を遵守し、適正な納税のための社内ルールおよび管理体制の整備とその適切な運用を定める「グローバルタックスポリシー」を2023年6月に制定しました。今後、同ポリシーに基づいて、税務コンプライアンスの取り組みを進めていきます。

社内通報制度

当社グループは、法令や社内ルールなどコンプライアンスに違反した行為（ハラスメント行為なども含む）が発生した場合、業務ラインでの問題解決が困難な場合に備えて、執行部門の経営陣から独立した社内通報制度「倫理ホットライン」を設置し、運用しています。倫理ホットラインは、アルプス物流のほか国内外の子会社にも設置し、海外子会社には、海外拠点責任者による不法行為等について当社の倫理ホットライン窓口へ通報できるよう周知しています。

当社では、公益通報者保護法に基づいた倫理ホットライン規程を定め、常勤監査等委員、社外監査等委員、内部監査部門長を倫理ホットラインの窓口とし、通報者の匿名性を確保するとともに、通報したことを理由に不当な扱いおよび不利益を被ることがないように通報者を保護しています。こうした守秘義務や不当な扱いの禁止等に反する行為があった場合は、通報者の被害を回復する措置をとるとともに、禁止行為をした者に対し社内規程に基づいた処分を行います。

また、倫理ホットライン窓口が内部通報を受け付けた場合、社内規程に依拠し、特に通報に関する秘密保持および通報者の匿名性確保に配慮して事実調査を行い、通報内容が事実だと認められた場合は、適切な処置をとっています。これまでも、労働安全衛生やハラスメント行為などについて、倫理ホットラインへの通報を契機にコンプライアンス違反行為の早期是正や防止につなげた事例があります。

なお、通報受付窓口の連絡先は、社内報、社内ポータルサイト、ポスターでの掲示や社内教育を通じて周知を図っています。

倫理ホットラインへの相談・通報件数（アルプス物流受付窓口）（実績）

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
8件	4件	1件	14件	15件

環境への取り組み

環境方針

アルプス物流は、総合物流企業として、社会の発展に貢献することを目指し、環境への種々の悪影響を低減するとともに、自然との調和を大切に、地球環境の保全に努めます。

行動指針に定める環境管理の重点項目



環境マネジメント体制

当社は、上記の環境方針のもと環境マネジメントシステム（ISO14001）を活用し、事業に伴う環境負荷の軽減および事業を通じた環境改善への取り組みを推進しています。社長、環境担当役員のもと国内拠点長が会する「環境推進会議」を年2回開催し、環境経営に関する方針・施策を決定、その実行結果の振り返りを行い、次の施策に反映するというPDCAサイクルを回しています。環境推進会議の事務局は品質環境部が務め、グリーンロジスティクス（環境にやさしい物流）の企画・立案などを行い、環境経営を推進しています。

また、サステナビリティ推進委員会環境WGでは、社会貢献としての環境課題への取り組みおよび環境課題の情報開示を行っています。

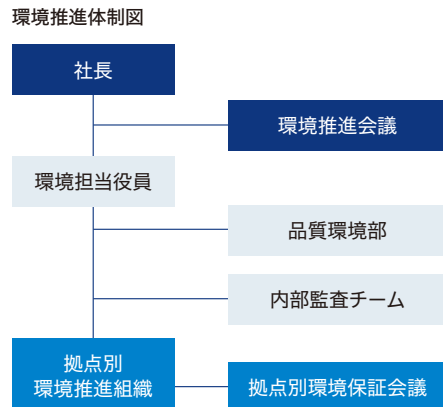
環境マネジメントシステム認証

アルプス物流の国内全営業所にてISO14001規格に準拠した環境マネジメントシステムを構築、第三者機関による認証を取得し、継続的に環境活動に取り組んでいます。海外拠点においても、第5次中期経営計画期間中に取得対象となる全拠点[※]での認証取得を目指しています。

※取得条件に合致しない場合、認証取得適用外

ISO14001認証取得状況（2023年7月現在）

- 国内21拠点
- 海外11拠点（中国、シンガポール、タイ、ベトナム）



環境に関する従業員への取り組み

環境マネジメント体制の一環として、従業員教育・啓発活動や促進制度を取り入れています。

- 年2回の環境推進会議の実施を通じた、目標値の各事業部門への共有
- メールで環境目標や取り組み計画を従業員へ展開、個人の業務目標設定にもその内容を組み込み
- 月1回「環境通信」を用いて家庭でできる環境活動を紹介（メール、ポスター掲示、朝礼などで啓蒙）

環境コンプライアンス

当社は、環境関連法令の順守を徹底するために、国内の環境関連法令や法制度の最新動向を社内ポータルサイトで全従業員に情報発信しています。また、各事業所では法規制遵守評価担当者により、順守状況の把握を行っており、違反事例は確認されていません。

環境定量目標と実績

環境マネジメント体制のもと、環境負荷軽減に関する定量目標を設定し、目標達成のための施策実施計画、実績と結果のモニタリング、次年度の改善に向けたPDCAサイクルを運営しています。

主要な定量目標と実績（アルプス物流単独）

指標（原単位）		2021年度 目標	2021年度 実績	2022年度 目標	2022年度 実績	2023年度 目標
CO ₂ 排出量	（単位：t-CO ₂ /万トンキロ） ^{※1}	0.823	0.825	0.801	0.853	0.779
電力使用量	（単位：kWh/m ² ） ^{※2}	3.194	3.190	3.125	2.948	3.056
廃棄物排出量	（単位：kg/m ² ） ^{※2}	0.251	0.227	0.248	0.219	0.246

※1 燃料使用量は輸送事業用車両に限る

※2 m²=倉庫面積

環境への取り組み

気候変動への対応 (TCFD 提言に基づく開示)

アルプス物流グループでは、気候変動といった将来の不確実性に対処することは、持続的な企業価値向上ならびに持続可能な社会の実現に資するものであると考え、全社で環境課題に取り組んでいます。当社グループは2023年9月にTCFDへの賛同を表明しました。取り組みを一層進めていくとともに、TCFDの開示推奨項目に沿って情報開示に努めていきます。



ガバナンス

当社グループは、取締役会の直下にサステナビリティ推進委員会を設置し、同委員会においてサステナビリティに関わる活動方針を決定し、気候変動関連課題を含む主要なESG課題について協議・検討を行っています。サステナビリティ推進委員会の委員長は、ESG担当役員が務め、年に2回委員会を開催しています。サステナビリティ推進委員会は、主要なESG課題に沿って設定した3つのワーキンググループ (E環境WG、S社会WG、GガバナンスWG) で構成されていますが、外部・内部環境の変化に伴って今後適宜見直しを行っています。気候変動課題については、サステナビリティ推進委員会が決定した活動方針に従い、各WGで具体的な取り組みを実施し、重要度に応じて取締役会に諮る体制を取っています。サステナビリティ推進委員会において審議・検討した、E環境、S社会、Gガバナンスに関する重要事項や活動実績などは、年2回取締役会に報告しています。

リスク管理

当社グループでは、経営企画部門および人事総務部門が主管となり、全社的なリスク情報を把握し、管理する体制の構築・整備に取り組んでいます。

気候変動関連リスクに関しては、サステナビリティ推進委員会、経営企画部および品質環境部が中心となり、気候変動関連のリスクと機会を特定し、リスクを軽減するための対策、取り組みを各事業所や関係部署と共働して対策を検討・実行し、進捗状況を管理するとともに、経営層への報告、提言を行う体制を敷いていきます。

また、リスクの重要度に応じて、サステナビリティ推進委員会がリスク管理状況を取締役会に報告、取締役会においてリスクマネジメントプロセスの有効性を監督するという体制を敷き、全社で気候変動関連リスクの管理に取り組んでいます。

戦略

一気候関連のリスクと機会の特定一

当社グループでは、気候変動関連のリスクと機会は、中長期にわたり事業活動に影響を与えると認識しています。当社グループにとっての重要な財務への影響を与える可能性のあるリスクや機会を特定するため、1.5°C~2°C未満シナリオ、4°Cシナリオの複数の将来シナリオを想定し、当社グループを取り巻く外部環境の変化やさまざまな状況下において、重要な財務への影響を与える可能性のあるリスクと機会の洗い出しを行いました。気候関連のリスクと機会の評価に際しては、当社グループの全てのセグメント (電子部品物流セグメント、商品販売セグメント、消費物流セグメント) を対象としています。なお、今後も引き続き当社グループの外部環境の変化等に応じて、適宜重要なリスクと機会の評価の見直しを行い、戦略に反映させていきます。

リスク/機会	分類	リスク/機会項目	発現時期	影響	リスク軽減/機会活用に向けた対策
リスク	移行	(政策・法的リスク) 炭素税の導入 (技術リスク) 低排出技術に移行するためのコストの増加	中期	大	<ul style="list-style-type: none"> EV化の開発に応じたEV車両の導入 再生可能エネルギーへの転換 積載率改善による車両効率の向上 自動車のEV化に関する開発状況の情報収集
		(評判リスク) 気候変動への対策ならびに情報開示が不十分なことにより、企業評価が低下するリスク 評判低下に伴い資本調達コストが増加するリスク	長期	中	
	物理的 (急性リスク)	台風、豪雨、落雷などの異常気象の激甚化 (河川の洪水、土砂災害など)	中期	中	<ul style="list-style-type: none"> 災害発生時における危機管理本部の設置体制 詳細な危機管理フローの整備 倉庫の自然災害対策として、土嚢、盛り土、高床 (地面から1m)、キュービクルの屋上設置を実施 災害の状況に臨機応変に対応するための迂回ルートの確保
		海面上昇 (沿岸部に位置する拠点における対策費用や保険料が増加)	長期	中	<ul style="list-style-type: none"> 沿岸部に配置された拠点を把握し、海面上昇のリスクを把握 急性リスク同様の対策による電源確保、継続通電可能な再生エネルギー導入検討 代替輸送ルートの確保
		気温上昇による労働環境の悪化により、人材確保が困難となるリスク	長期	小	<ul style="list-style-type: none"> 空調設備の整備による適切な労働環境の確保
	機会	資産効率	物流の効率化	短期~中期	大
リユース・リサイクル			短期~中期	中	<ul style="list-style-type: none"> 資源の有効活用、リサイクル (再資源化) の推進による廃棄物の削減
業務プロセスの革新・効率化 (DX等)			短期~中期	大	<ul style="list-style-type: none"> 電子部品物流プラットフォームを用いた共同保管・共同集配の拡充などによる効率的な倉庫管理や配送 梱包設計変更による積載効率向上 省力化、省電力化のマテハン機器の導入 AIを活用した配送ルート最適化などによる走行距離の削減や燃費向上
エネルギー源		高効率設備の導入の推進による、電力使用の低減・費用削減	中期	中	<ul style="list-style-type: none"> 倉庫屋上への太陽光発電設備導入の推進 LED化
		より低排出のエネルギー源の使用	中期	中	<ul style="list-style-type: none"> 太陽光発電設備の設置などによる、再生可能エネルギーの導入
		新技術の使用	短期~中期	中	<ul style="list-style-type: none"> 電動式大型ラックの使用 EV化の開発に応じたEV車両の導入
		炭素市場への参入	短期~中期	中	<ul style="list-style-type: none"> カーボンオフセットなどの総合的なCO₂削減による投資家からの評価の向上
製品とサービス		低炭素社会に向けた収益機会	短期~中期	大	<ul style="list-style-type: none"> 共同保管・共同集配 積載効率向上 省力、省電力のマテハン機器 国内での長距離、多頻度を中心とした貸切輸送におけるモーダルシフトの導入を検討 輸出入におけるモーダルシフト
		防災対策の強化による事業安定化	中期	中	<ul style="list-style-type: none"> 土嚢、盛り土、高床、キュービクルの屋上設置等による防災対策 迂回ルートや輸送手段の分散 予め予測できる自然災害時 (台風・大雪) における計画的な運休 (事前案内)、各拠点BCP対応の実施
レジリエンス		エネルギー効率化措置の採択による燃料コストの削減	中期	中	<ul style="list-style-type: none"> 最適な輸送ルートの設定 トラック1台あたりの積載率向上
	資源の代替/多様化による電力調達コストの削減	中期	中	<ul style="list-style-type: none"> 太陽光発電設備の設置などによる、再生可能エネルギーの導入 	

※短期: 3年以内 中期: 3~10年 長期: 10~30年 小: 1億円以内 中: 1億円~5億円 大: 5億円超

環境への取り組み

シナリオ分析の前提

シナリオ分析では、国際エネルギー機関（IEA）や気候変動に関する政府間パネル（IPCC）が公表する複数の既存シナリオ（1.5°C～2°Cおよび4°C）を参考にしました。

- ・1.5°C～2°Cの世界では、温室効果ガス削減のための規制が強化され、低・脱炭素化が進むことに伴う事業への影響、移行リスクが高まることが考えられます。
- ・4°Cの世界では、規制などの移行リスクのレベルを超越した物理リスクが、異常気象により高まることが考えられます。

リスク・機会が事業・戦略・財務計画に及ぼす影響

1.5°C～2°C未満シナリオ、4°Cシナリオを前提として、当社の主要事業に重要な財務影響を与えるリスクと機会を分析し、リスク低減に向けた対応策と、機会活用に向けた対応策を検討しました。

リスク・機会に対する戦略（移行計画）、レジリエンス

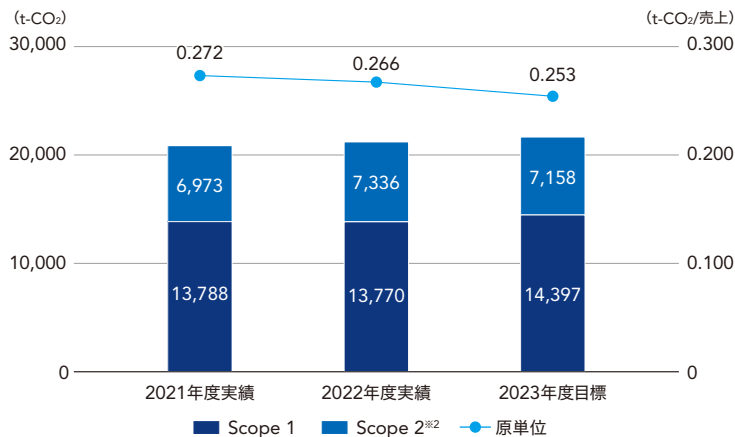
シナリオ分析を実施し、気候変動が当社グループの事業に与えるリスクと機会を特定し、適切な施策を講じることで、当社グループのレジリエンス（対応力）が高まるように今後、中長期的な視点から経営戦略に反映させていきます。

指標と目標

マテリアリティである「事業を通じた環境負荷軽減の取り組み」を実践するため、当社グループは、輸送事業用車両等によるCO₂排出量（Scope 1）および電力使用によるCO₂排出量^{※1}（Scope 2）を重要な指標と捉え、削減を目指しています。それぞれの実績値および目標は以下のとおりです。2022年度のCO₂排出量は、物流キャパシティ増強により、2021年度と比較して総量は約1.7%の増加となりましたが、原単位では着実に削減しております。

なお、Scope 3については、2024年度の開示に向けて検討を進めています。

CO₂排出量（Scope1+2）（対象：アルプス物流単独、流通サービス）



※1 太陽光発電による電力使用量を除く

※2 マーケット基準

環境負荷軽減の取り組み

省エネ・省資源の取り組み

当社グループは、倉庫における照明器具のLED化をはじめ、エネルギー使用量の削減に努めています。2022年度にはアルプス物流単独の約8割の拠点にてLED照明へ切り替えました。また、国内施設では初めて、横浜営業所倉庫の屋上に大型の太陽光発電設備を導入しました。



今後も新たな倉庫を建設する際には自家使用を前提とした太陽光発電設備を標準装備とし、再生可能エネルギーの活用に取り組みすることでCO₂排出量の削減を図ります。

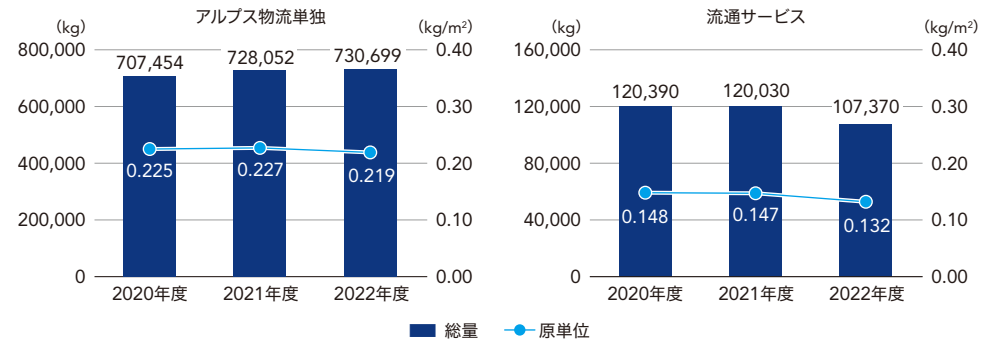
廃棄物削減の取り組み

当社グループは梱包材料の使用量、廃棄量を削減するため、お客様と相談し、繰り返し使用が可能な通い箱を導入するなど取り組みを続けています。貨物の運搬時に使用するプラスチックフィルムは、貨物の保護や荷崩れ防止のために必要不可欠ですが、巻き方の工夫で使用量を減らすとともに、リサイクルを強化・推進しています。一部のお客様の要望を受け、プラスチックフィルムの代替としてラッシングベルト^{※3}等の活用も行っています。

また、社内オフィスでの書類の電子化を促進するとともに、お客様のシステムと当社のシステムをEDI連携（電子データ交換）することで梱包明細書や納品書などのペーパーレス化を進め、紙の廃棄を抑えるよう努めています。

※3 貨物を固定するためのベルト

廃棄物排出量（実績）



汚染予防の取り組み

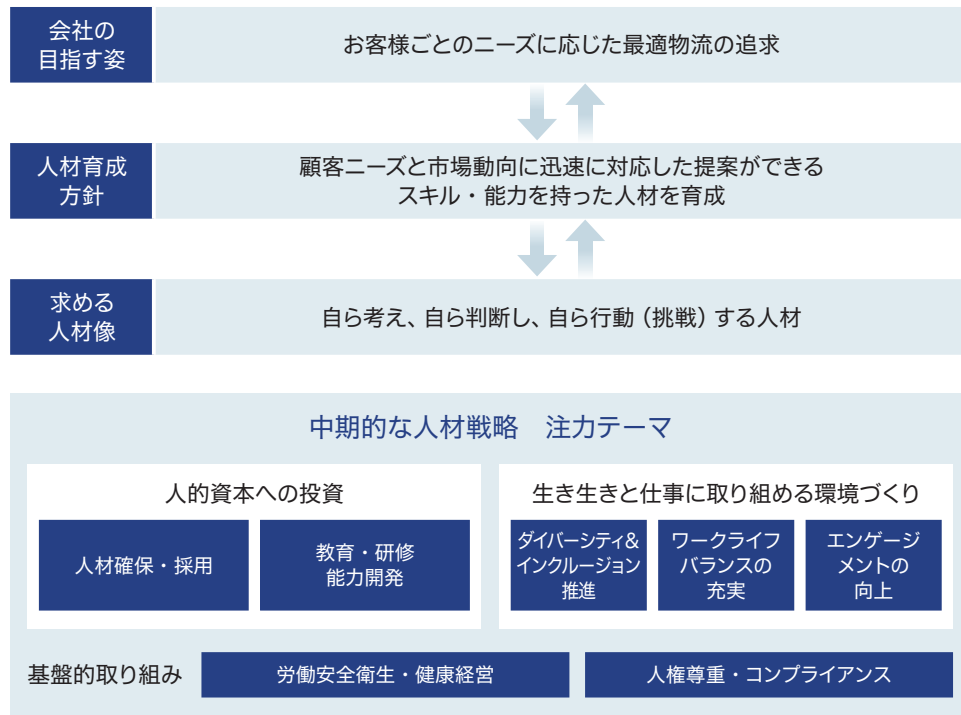
物流事業者として、二酸化炭素（CO₂）や大気汚染の原因となる窒素酸化物（NOx）、粒子状物質（PM）の排出量を抑えることは、大きな責務です。当社グループではエコドライブを推進しており、走行距離・燃費を管理し、急のつく運転（急発進・急加速）を行わない、アイドリングストップなどを徹底しています。

また、当社では自家用車両はもちろん事業用車両の入れ替え時にはハイブリッド車の選択を推奨しており、2022年度は2tトラック2台を導入しました。



人材戦略の基本的な考え方

アルプス物流グループは、企業理念である「ものづくりを支える最適物流を追求し、豊かな社会の実現に貢献します」に基づき、「お客様ごとのニーズに応じた最適物流の追求」の実現に向けて、「顧客ニーズと市場動向に迅速に対応した提案ができるスキル・能力を持った人材」の育成を目指しています。最適物流を支える保管・運送・輸出入・包装設計・商品販売等の機能をつなげた総合物流サービス（グローバルワンチャンネルサービス）を担うプロフェッショナルな人材の成果発揮の機会と場を提供できる組織と環境を整えます。



中期的な人材戦略のテーマとして、「人的資本への投資と生き生きと仕事に取り組める環境づくりと働きかけ」を掲げています。経営戦略に紐づいた人材戦略を推進することで、人材戦略を取り巻く事業環境が大きく変化している状況において、当社が求める「自ら考え、自ら判断し、自ら行動（挑戦）する」人材の充実に努めます。また、従業員一人ひとりのキャリア形成と多様な働き方をサポートすることで、自律したプロフェッショナルと変化に対応できる人材になることを促し、相互に尊重し、支援し合う環境を整えます。また、人材の価値を最大限引き出すべく、従業員満足度の向上と組織の活性化を通じて、当社グループの持続的成長・価値向上を実現していきます。

人的資本への投資

人材の確保・採用と育成に関わる方針

当社グループは、「お客様ごとのニーズに応じた最適物流の追求」を実現するため、求める人材像として「自ら考え、自ら判断し、自ら行動（挑戦）する人材」を掲げています。積極性、行動力のある人材を確保するため、多様性を重視した採用を積極的に行う方針です。

また、当社グループの人材育成の方針を、「顧客ニーズと市場動向に迅速に対応した提案ができるスキル・能力を持った人材の育成」とし、お客様が抱える物流に関する課題を解決すべく、物流現場のさまざまなシーンにおいて自ら考え、自ら判断し、自ら行動と提案ができる深い専門知識と幅広い見地をもった人材の育成に努めています。

人材確保・育成に向けた課題と取り組み

	現在の取り組み			今後の取り組み	
採用	「求める人材像」に基づく採用活動			採用活動の手法拡充	
育成	階層別研修プログラム	グローバル人材育成	資格取得支援	学びなおし・リスクリングの促進	デジタルリテラシーの強化

物流業界では自動化や省人化が加速していますが、物流サービスの根幹を担うのは将来も「人」であり続けると考えています。また、少子化などの影響もあり、物流業界全体での人材不足は根源的な課題であると認識しています。当社グループでは、人材確保・育成の方向性として、採用活動だけでなく既存の従業員の能力強化と質的向上による生産性の向上、付加価値の増大が重要であると考えます。今後の事業拡大や領域拡大を見据え、テクノロジーの変化に伴うスキルアップも不可欠です。

当社グループはこうした課題に向け、多様な働き方を可能にし、さまざまなバックグラウンドを持つ人材が集まり、能力を発揮できる企業を目指します。

人的資本への投資

物流プロフェッショナル育成のための教育体系

複数の物流サービスを組み合わせ、サプライチェーンの最適化を提案する当社グループにとって、総合物流のプロフェッショナルの育成は注力すべきポイントの一つです。そのため、社内研修プログラムを時代、環境に即したものに内容を進化させてきました。

総合職採用の新入社員は、約5カ月間、運送・保管・輸出入貨物取扱の各部門での実習を通じ、総合物流の基礎を習得します。当社の強みの一つである倉庫管理システム (ACCS) の開発の基礎を学び、倉庫現場に着任後のベース作りを行います。また、お客様の視点に立った提案ができるよう、グループ会社における約1カ月の電子部品の製造実習も研修プログラムに取り入れています。営業職や管理職などの経験者採用による社員も、複数の部門での実習を通じて物流現場を知り、その後の業務に役立てています。

配属後は、①階層別 (必須・推薦)、②公募選抜型、③公募自由型と3つの参加形式による研修プログラム体系を整備・運用しており、従業員の積極的な参加を促すサポートを行っています。

教育体系図概要 (アルプス物流単独)

	階層別		公募選抜	公募自由
	推薦	必須		
部長	幹部要員研修 部長研修	経営セミ		TOEICチャレンジ
所長/課長	マネジメント上級研修 AGCアドバンス※4	メンタルヘルス ライオンケア研修		新問題解決必須スキルコース 包装士チャレンジ 通関士チャレンジ
係長	HA研修※1 マネジメント中級研修 考課者研修 係長指導力養成研修	課長研修 I 新任課長研修	海外トレーナー AGC※4	
主任/TL	マネジメント基礎研修	なぜなぜ分析研修		
若手	コーチング研修	ASP※3 新卒3年目研修 新入社員研修		

※1 HA研修：ヒューマンアセスメント研修 ※2 MTM指導員研修：マンツーマン指導員研修
 ※3 ASP：ALPS Skill Up Program ※4 AGC：ALPS Global Candidate
 ※5 受講に際して、条件が求められる研修がある

技術的側面に関しては、OJT、OFF-JTの両面で各事業の従業員教育を実施し、総合物流のプロフェッショナルへつながるよう計画的に育成を行っています。社員制度である役割等級制度に基づき、等級ごとの役割、必要となる能力・知識・経験についてまとめた「スキルマップ」を育成に役立てています。

保管事業においては、倉庫管理システム (ACCS) の階層別研修のほか、TIEの考え方を定着させるため、「IE分析基礎研修」を実施しています。加えてリーダー層の従業員に対しては、職場においてTIE改善の実践ができるよう「IE分析技術者養成研修」を行い、2023年度は同技術者を約20%増加する計画です。

運送、輸出入貨物取り扱い、包装の各事業においても階層別の研修プログラムを策定し、各事業におけるプロフェッショナルの育成を行っています。

グローバル人材の育成

当社ネットワークの一層のグローバル化や変化の激しい事業環境を背景に、人材育成体系を整備し、グローバルな視点で自ら考え、行動し、周囲を巻き込んで新たな価値を生み出す人材育成を目指しています。

具体的には、若手から中堅社員を対象とし、海外勤務に必要な考え方や国内でも活用できる基礎スキル、専門スキルなどをさまざまな角度から学ぶAGC (ALPS Global Candidate) プログラムを実施しています。加えて、海外事業の現場体験、現地の語学・文化・習慣等の理解を目的とした海外トレーナー制度、海外拠点長育成のためのAGCアドバンスプログラムを実施しています。近年の中堅、若手の海外赴任者は、その全員がAGCプログラムの受講生です。

従業員の声



第二営業推進部長 友 祐希美

私は、国際的な視野と行動力を持ったビジネスパーソンとして活躍したいと思い、2019年7月より海外トレーナーとして中国・上海に1年間赴任していました。主に現地の倉庫現場での改善活動に携わっていましたが、時には中国人スタッフと衝突したり、計画通りに物事が進まず悩むことも多くありました。その経験から、強行するのではなく、相手の話をしっかり聞き、状況を確認したうえでの調整が大切だと実感しました。現在は輸出入の営業に携わっていますが、上海での経験がお客様と輸出入貨物の取扱部門とのパイプ役として役立っています。将来は再び海外 (中国語圏) の倉庫業務に携わりたいと考えています。

教育投資

当社では人事部門および各事業部門が連携し、教育施策を実施しており、「能力開発基本調査 (厚労省)」の基準に準じた教育投資額をKPIの一つとしています。2022年度の教育投資は一人あたり2万4千円でした。今後も継続してモニタリングを行うとともに、拡大を計画しています。

生き生きと仕事に取り組みめる環境づくり

職場環境整備に関する方針

当社グループでは、国籍、人種、年齢、性別、思想・信条に関わらず多様な人材を採用する方針に基づき、多様な価値観を持つ人材がその能力を最大限に発揮できる人材の配置と職場づくりに努めています。多様な人材が働きやすい職場環境を整備することで、従業員エンゲージメントの向上と組織の活性化を推進します。

職場環境整備に向けた課題と取り組み

	現在の取り組み		今後の取り組み	
ダイバーシティ&インクルージョン推進	多様性目標の設定と推進		企業文化・風土の改革	
ワークライフバランスの充実	多様な働き方の実現 (時短・在宅勤務制度)	労働時間の削減		
エンゲージメントの向上	従業員満足度調査	役割別評価制度やキャリア支援	満足度向上に向けた活動	チャレンジマインドの醸成

当社グループでは、制度的な枠組みは現在も整備を進めていますが、新たな枠組みや取り組みが有効に機能し、企業の持続的成長に貢献するためには、従業員一人ひとりのエンゲージメントの向上が重要だと考え、満足度向上に向けた活動を開始しています。さらに、従業員のキャリアやライフスタイルの多様化を踏まえながら、学びたいという姿勢や自発的なチャレンジを支援する施策を充実させていきます。また、時代の変化に即した新たな企業風土を確立することを目的に「カルチャー変革推進組織」を立ち上げて取り組みを開始しました。

ダイバーシティ&インクルージョン推進の取り組み

当社では、国籍、人種、年齢、性別、思想・信条に関わらず多様な人材を採用する考えに基づき、地域ごとに、その能力を最大限に発揮できる人材の配置と職場づくりに努めています。多様な価値観、職歴、働き方をベースに当社サービス領域の拡大に活かすことで経営理念を実現します。

人材の多様性において、当社および主要子会社の女性管理職比率が低いことを今後の対応課題と認識しています。女性の管理職登用を促進するためには、まずその一つ手前の職位における女性社員を増やすことが重要と考え、以下の取り組みを強化しています。

ワークライフバランスの充実を課題として捉え、性別に関係なく全社員が働きやすい制度面の充実と、多様な価値観を受け入れる組織風土の醸成を進め、社員が継続的に能力を発揮できる環境整備に取り組んでいます。

また、非管理職の女性リーダー層を対象に女性リーダー研修、その1年後にフォローアップとして、女性社員が自らのキャリア形成について考える機会提供を行っています。

(女性リーダー研修：2016年より開講／受講者数延べ63名)

(女性リーダーフォロー研修：2017年より開講／受講者数延べ58名)

課長職・係長職に占める女性の割合（対象：アルプス物流単独）

	対象	2022年度実績	2023年度目標	2024年度目標
女性管理職比率（課長）	正社員	1.4%	3.1%	4.7%
同（係長）	正社員	10.8%	12.0%	17.0%

従業員の声



大阪営業所
並木 葵

2022年3月に女性リーダー研修、12月に女性リーダーフォロー研修を受講しました。研修前、私にはチームリーダーの役職がありましたが、自分に求められていることがわからず、少し自信をなくしていました。しかし、研修を通して取るべき行動を学べただけでなく、これまでの自分の行動を振り返る貴重な経験ができました。また、フォロー研修では、一緒に受講した先輩たちとの意見交換やいただいたアドバイスによって、リーダーとして業務に取り組んでいこうという意識が明確になりました。目標としている女性の先輩は、物事を俯瞰で捉え、素早く判断・行動が取れる方です。遠い存在ですが、私もそこに近づきたいと思っています。

当社では、経験者採用で入社した社員が、多く活躍しています。今後も経験者採用を積極的に行い、採用形態や入社年次にとらわれず、一人ひとりがさまざまな環境で培った経験、キャリアを最大限発揮できる機会を提供していきます。

そのほか、インクルージョンの観点から、国内複数の拠点で公的機関と連携し、障がいを持つ方への雇用機会を拡大しています。

生き生きと仕事に取り組める環境づくり

ワークライフバランス充実にに向けた取り組み

当社では、従業員のキャリアやライフスタイルの多様化を踏まえ、勤務地条件を選定できるコース別人事制度を導入しています。グローバルに活躍する「グローバルコース」、国内を活躍範囲とする「ナショナルコース」、転居を伴う異動がない「エリアコース」の3つのコースがあります。コース選択によらず管理職として活躍することができる仕組みを設けています。

各種法令に基づいた休業制度や短時間勤務制度により育児・介護と仕事との両立を支援し、育児や介護を理由とした離職防止に努めています。間接部門や一部の部門においては、在宅勤務制度を導入し、従業員個人の状況に合わせた柔軟な運用を行っています。性別を問わず仕事と家庭の両立を支援するため、男性の育児休業の取得も推進しています。対象者向け制度説明会を実施し、2022年度は男性の育児休業取得率は22.2%でした。

従業員の声



情報システム部
北井 淳介

私は、妻の出産直後の2023年3月から3週間の育休を取得し、9月から3カ月間、再度取得予定です。

当社海外拠点における倉庫管理システム（ACCS）の導入をサポートするチームでリーダーを務めています。育休取得に当たっては、周囲の理解もあり、管理業務を国内チームのリーダーと共有し、業務に支障のない体制を構築できました。また担当していた海外拠点とは、育休に合わせて数カ月前から調整を重ね、予定通りに育休に入ることができました。育休を経験して、普段からチーム内で業務を共有しておくことが重要だと再認識しました。そこで業務のマニュアル化やチームとの共有時間を増やすなど、属人化の防止を推し進めることができました。

労働時間の削減

当社では2016年から働き方改革の一環として時間外の削減および年休取得率の向上による総労働時間の削減に取り組んでいます。2019年4月からは、一般従業員の36協定の上限時間を従来の1ヶ月100時間から80時間に引き下げました。また、年休取得率の目標を70%と設定し、役職に関わらず積極的な年休取得を促しています。時間外労働が多い月が継続する部門については、適正人員化を図っています。

2024年度に施行されるドライバーの労働時間の上限時間設定、いわゆる「2024年問題」に先立ち、当社は労働時間の管理基準を設け、運行ルートの再設定、付帯業務の削減等に取り組んでいます。その結果、既定の上限時間を下回る労働時間まで削減を達成しています。

(対象：アルプス物流単独)

	2022年度実績	2024年度目標
総労働時間 (管理職を除く正社員)	2,077時間	2,042時間

従業員エンゲージメント向上に向けた取り組み

満足度調査

当社では従業員エンゲージメント向上を図るため、2021年度より全社で満足度に関する従業員アンケートを毎年1回実施しています。初年度の2021年度は全社および各拠点の調査結果に基づき労使で意見交換を行い具体的改善施策を推進しました。2022年度は前年度の取り組み施策に対するアンケートにより、満足度の向上度合いと、今後の進むべき方向性の確認を行いました。前年同様、アンケート結果に基づき労使間での意見交換、具体的改善施策を実行しています。2023年度には、改善施策の定着を図るとともに、今後の定期調査の実施に向けた仕組みの見直しと、エンゲージメント向上に向けた取り組みを推進しています。

また、海外拠点においても従業員の満足度調査を行っており、2022年度は中国・韓国・ドイツの計7拠点にて実施しました。2023年度も継続して実施するほか、新たにアセアン・中国の未実施拠点にて実施を予定しています。

従業員関連データ (対象：アルプス物流単独)

	対象	単位	2020年度実績	2021年度実績	2022年度実績
総従業員数	全社員	人	1,708	1,696	1,728
男性	全社員	人	840	833	847
女性	全社員	人	868	863	881
女性管理職比率(課長) ^{※1}	正社員	%	1.5	1.6	1.4
同 (係長) ^{※1}	正社員	%	3.7	5.4	10.8
障がい者雇用率	全社員	%	2.25	2.36	2.87
定年再雇用率	正社員	%	100	100	100
経験者採用者率 ^{※2}	正社員	%	26.2	30.8	50.0
育児休業取得率(男性)	全社員	%	0.0	5.6	22.2
同 (女性)	全社員	%	75.0	76.5	95.5
育児休業からの復職率	全社員	%	100	100	100
介護休業取得者数	全社員	人	0	0	3
男女間賃金差異	全社員	%	—	58.2	57.4
総労働時間	正社員 ^{※3}	時間	2,045	2,088	2,077
年休取得率 ^{※4}	全社員	%	78.7	89.2	—
離職率	正社員	%	4.4	4.9	5.3

※1 課長職・係長職に占める女性の割合

※2 年間の新入社員に占める経験者採用者の割合

※3 管理者を除く

※4 年次有給休暇に関する対象期間は、10月1日～翌年9月30日としています。

労働安全衛生・安全への取り組み

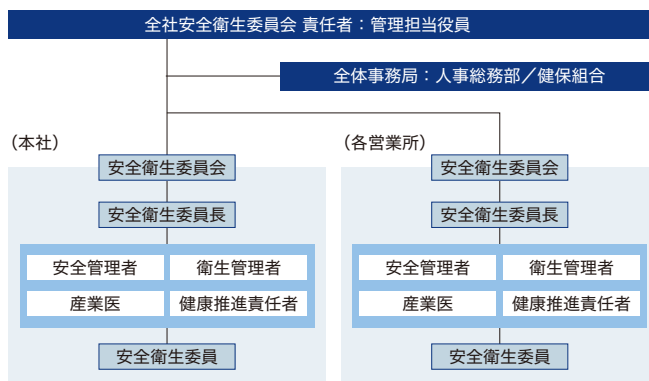
基本方針

安全と衛生を事業活動推進のための最優先課題と捉え、当社で働く全ての人々の「安全の確保と健康の増進」を図っています。安全衛生水準を向上させるため、労働安全衛生関係法令またはこれに基づく通達等および当社において定めた安全衛生に関する規程等を順守します。

労働安全衛生推進体制

当社では、管理担当役員を責任者とする全社安全衛生委員会を設置しており、人事総務部が事務局を務め、国内各営業所に設置した安全衛生委員会とともに各種労働安全衛生に関する活動を推進しています。事故発生状況等については、取締役会にて毎月報告を行っています。

流通サービス、海外拠点においても、拠点ごとに安全マネジメント体制の構築を行い、活動を推進しています。



労働災害・事故防止に向けた施策と取り組み

アルプス物流単独の労働災害発生率は運輸業・郵便業の平均と比較しても低い状況を持っていますが、当社ではこれらを最小化することを目指し、従業員の入社や配置転換が多い4月から7月の期間に、強化キャンペーンを実施しています。安全衛生委員会を中心に、特に再発リスクがある災害を重点に、以下の労働災害防止施策を推進しています。流通サービスにおいても、輸送の安全を確保するため、「運輸安全マネジメントシステム」を確実に運用し、安全統括管理者のもと、継続的な改善・強化に努めています。

〈労働災害防止施策〉

- 職場巡回による労働安全リスクアセスメントの実施
- 実際の労働災害を再現した社内動画を作成し、職場で視聴、再発リスクを低減
- 新規配属者に安全衛生ハンドブックの配布、教育
- ヒヤリハット事例の周知により予防を促進
- 安全法令遵守の定期確認の実施。不具合が見つかった場合は、是正および予防措置を実施

安全知識と技能向上への取り組み

当社では、本社運送統括部門が中心となり、教育・研修および社内外での勉強会を通じて、運転技能・点検技術の向上、安全運行に対する意識・知識の向上を図っています。

● 安全性優良事業所の認定取得

安全な輸送のための取り組みが認められた事業所の証である「安全性優良事業所」(Gマーク)認定の取得に積極的に取り組んでいます。自社トラックを保有し、運送事業を行っている全11営業所のうち10営業所にて、Gマークを継続取得しています。2022年3月に実運送を開始した瀬戸営業所においても、2025年に申請資格要件を満たし次第、認定取得を目指しています。



● フォークリフト技能道場を開催

安全水準を維持するため、当社内でのフォークリフト運転には独自ライセンスの取得を必須条件としています。この独自ライセンス制度は、座学と実技を組み合わせた安全研修「フォークリフト技能道場」の修了、3年ごとの更新制としており、安全教育効果を持続、さらに高めるよう努めています。2023年7月時点で約430名の当社従業員、約730名の協力会社従業員がこの独自ライセンスを保有しています。



● 協力会社との関係強化

当社は輸送ネットワークの多くを協力会社の車両にて運行しており、協力会社と一体になって安全運行に取り組んでいます。各営業所では毎月「輸送会議」を開催し、毎月の貨物動向や各種通達事項などを情報共有、事故防止対策を横展開しています。

安全衛生関連データ (対象：アルプス物流単独、全従業員)

	2020年度実績	2021年度実績	2022年度実績	2022年度 運輸業・郵便業 平均※2
労働災害発生率	2.1	1.2	2.3	4.06
労働災害発生率	0.08	0.04	0.02	0.21
労働災害件数	10	7	12	—
交通事故件数※1	0	0	0	—

※1 自動車事故報告規則第2条に定めるもの

※2 出典：厚生労働省「令和4年労働災害動向調査」

健康経営

基本的な考え方

当社では、従業員の健康管理を重要な課題と捉え、国内の全従業員を対象として、健康診断やストレスチェックの定期的な実施、特定保健指導の実施率向上をはじめとするさまざまな「健康経営」の実践に積極的に取り組んでいます。2021年10月には、「健康経営宣言」を制定しました。

健康経営宣言

株式会社アルプス物流は、従業員の健康を重要な経営資源の一つと捉え、従業員とその家族の健康の保持増進活動に対する積極的な支援と組織的な健康づくりを推進し、「従業員が生き活きと仕事ができる」会社を目指します。

健康経営に向けた施策と取り組み

身体の健康

取り組み	概要
ウォーキングラリー	従業員の健康増進および運動の習慣化を働きかける取り組みの一環として、年2回、ウォーキングラリーを実施しています。2022年度は5月に341名、11月に412名が参加しました。
受動喫煙の低減	社内の受動喫煙のリスクを抑えるため、喫煙所の屋外化、禁煙外来の補助支給などを実施しています。
感染予防	感染予防対策として、換気対策、3密防止対策、検温等の健康確認など、感染防止を図っています。

こころの健康

取り組み	概要
EAP [※]	心の不調、疲れのケアをはじめ同僚や上司とのコミュニケーション改善に向けたカウンセラーとの面談の機会を提供しています。
ストレスチェックの実施と活用	法定のストレスチェックの実施結果から、気づきを促すためのフォローアップや、EAPの相談の薦め等、従業員への意識づけやセルフケアを促す取り組みをしています。2022年は対象者1,715名中1,442名が受診し、受診率は約84%でした。

※EAP：Employee Assistance Program（従業員支援プログラム）

健康経営優良法人に認定

当社は、2023年3月、経済産業省・日本健康会議が主催する「健康経営優良法人認定制度」の大企業法人部門において、優良な健康経営を実践している企業として認定を受けました。



人権尊重

人権方針

当社は、「人権の尊重」は人類共通の不可欠な価値観であり、当社の事業活動が人権に対して影響を及ぼす可能性があることを認識しています。当社は「アルプス物流倫理規範」において、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、「OECD多国籍企業行動指針」などの国際規範に従い、人権を尊重する責任を果たすため、従業員がどのように行動するかを明文化しています。

当社は、当社で働く人たちの基本的な権利を守り、人種、性別、年齢、国籍、思想・信条による差別を行いません。強制的な労働、児童労働、各種ハラスメント等を一切排除します。

日本および進出している世界の各地域で、従業員が健康で充実した会社生活を送り、成長する機会を享受できるよう、環境の整備に努めます。

「アルプス物流倫理規範」はウェブサイト上で公開しており、常時閲覧可能です。



アルプス物流倫理規範

https://www.alps-logistics.com/jp/corporate/sustainability/data/ethical_code230701.pdf

人権尊重の浸透・定着に向けた取り組み

全従業員を対象として「アルプス物流倫理規範」の教育を年1回継続的に行っており、2022年度の教育の受講率は、退職者を除き100%でした（アルプス物流単独）。

2023年度は、人権尊重の浸透・定着に向けて、人権リスクの特定をはじめ取り組みを推進していきます。

苦情処理メカニズム

当社では、人権問題などに関する従業員からの苦情や通報を受け付けるため、業務ラインから独立した窓口として「倫理ホットライン」を国内外の各社に設置しています。通報者の保護を確保したうえで厳正な調査に基づき必要な救済や処分を行っています。

▶P.29 コンプライアンス

サプライチェーンにおける人権課題への取り組み

人権の尊重は、自社内に限らず、サプライチェーンにおいても重要課題と認識し取り組みを進めています。「アルプス物流グループパートナー会社行動ガイドライン」のなかで、人権に関わるガイドラインを定めており、取引先はその遵守を求めるとともに、セルフアセスメントを実施し、その遵守状況を確認しています。



アルプス物流グループ パートナー会社行動ガイドライン

https://www.alps-logistics.com/jp/corporate/sustainability/data/conduct_guidelines220701.pdf

品質向上への取り組み

品質方針

アルプス物流は、お客様に満足していただける「最適物流」を追求し、価値ある物流サービスを提供します。

当社は、品質を提供価値の根幹と考えており、お客様へ高精度かつ柔軟な対応やスピード感あるサービスを提供するうえで欠かせない要素と位置づけています。今日まで蓄積してきた価値あるノウハウを結集し、情報システムと運用力を活用して品質確保に取り組んでいます。

一人ひとりが「品質方針」に沿った意識の徹底と体制強化に積極的に取り組むことで、お客様に信頼を寄せていただけるよう「感動品質」を実現していきます。

品質マネジメント体制

当社は、品質マネジメントシステム（ISO9001）の規格要求事項に準拠し、必要なプロセス、各組織の役割、関係を明確にし、その有効性を継続的に改善しています。社長、品質担当役員のもと国内拠点長が会する「品質推進会議」を年2回開催し、品質に関する方針・施策を決定、その実行結果の振り返りを行い、次の施策に反映するというPDCAサイクルを回しています。品質推進会議の事務局は品質環境部が務め、エリアごとに配置した品質担当者とともに、品質上の問題に対する根本原因の追求と再発防止策を含め、品質確保のための継続的な改善をしています。また、お客様からの要望をプロセス全体へインプットし、品質管理体制に取り込んでいます。

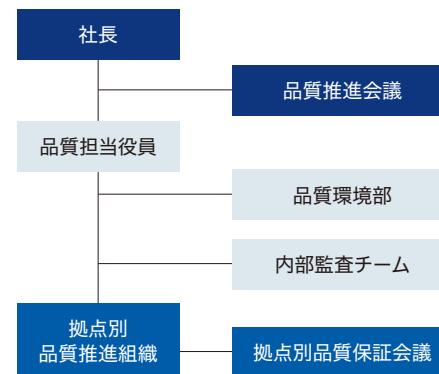
品質マネジメント認証

国内外の拠点にてISO9001認証を取得し、継続的に品質維持・向上に取り組んでいます。海外拠点においても各拠点における品質管理体制を構築し、国内拠点と同等の品質を維持できるよう認証取得に向けて積極的に取り組んでいます。

ISO9001認証取得状況（2023年7月現在）

- 日本25拠点
- 海外27拠点（中国、香港、台湾、韓国、タイ、マレーシア、シンガポール、ベトナム、アメリカ、メキシコ、ドイツ）

品質管理体制図



品質マネジメントの取り組み

以下の取り組みにより、高い物流品質を維持するためのプロセス管理を推進しています。

- ① 品質マネジメントシステムによる適切な工程管理
作業工程が品質マネジメントシステムで定めたとおり適切に行われていることを、品質環境部が定期的に確認する。
- ② 不具合発生時の迅速な対応
万が一不具合が発生した場合、発生拠点は直ちに社内で情報を共有し注意喚起を行い、類似不具合の発生を防ぐ。不具合発生後、1週間以内を目標に事実検証、原因分析および是正・予防処置を実施。実施後1ヵ月以内には是正・予防処置の有効性確認を行い、再発を防止する。

品質意識向上の取り組み

高いサービス品質を維持し、さらに発展させていくためには、従業員一人ひとりの品質に関するマインド、意識を高めていくことが重要です。この観点から以下の取り組みを進めています。

- ① 新入社員に対する品質管理教育の実施（国内）
- ② リーダークラス従業員に対する「なぜなぜ分析研修」の実施（国内）
- ③ 品質改善活動による品質意識向上
- ④ 協会社との定期的な品質会議の実施（国内）
- ⑤ 「品質通信」の定期配信による注意喚起（国内・海外）



取引先とのパートナーシップ

基本的な考え方

アルプス物流グループは、「誠実」を基本とし、パートナー会社（サプライヤー）様に公正・公平に接するとともに、信頼ある協力関係の確立を目指します。また、環境や社会にも配慮し、パートナー会社の皆様と一体となった取り組みを実践することで、持続的な成長と持続可能な社会の実現に向けて取り組みます。これらを実現するために、「アルプス物流グループ責任ある調達方針」「アルプス物流グループパートナー会社行動ガイドライン」を定めています。

責任ある調達方針

当社グループの調達活動において、責任ある、サステナブルな調達活動を推進するための方針として、次の内容を定めています。

1.法令順守・公正・公平	アルプス物流は、パートナー会社とのお取引にあたり、適用される国家の法令、規則、規程等のみならず商習慣等も重視しながら正当な取引を行います。品質、納期、コストなどを公正に比較、評価し、グローバルな視点での最適のパートナー会社を公平・公正に決定いたします。
2.人権と労働環境	国際的な人権に関する基準に則り、サプライチェーンにおける人権の尊重に努めます。また、パートナー会社の皆様と協力し、適切な労働環境を提供します。
3.安全の確保	安全第一で行動し、安全の確保に努めます。パートナー会社の皆様とともに、交通安全と安全な職場環境づくりに取り組みます。
4.環境への配慮	エネルギー使用量や温室効果ガス排出量の削減など、地球環境保全への配慮した調達を行います。また、環境マネジメントや環境負荷の軽減にあたっては、パートナー会社の皆様のご協力を得た運営を行ってまいります。
5.共存・共栄	パートナー会社とのお取引においては、相互の信頼関係に基づき、Win-Winの関係を構築するように努めています。

パートナー会社行動ガイドライン

「パートナー会社行動ガイドライン」は、当社のパートナー会社の皆様が業務を遂行するにあたって、尊重し、遵守していただきたい必要最低限の基準を明文化したものです。パートナー会社の皆様へ次の内容への理解とご協力を要請しています。

パートナー会社行動ガイドライン（主な内容）

- | | |
|------------------------|-------------|
| 1. 法令遵守・国際的に認められた基準の尊重 | 5. 環境 |
| 2. 公正取引・倫理 | 6. 情報セキュリティ |
| 3. 人権・労働 | 7. 事業継続計画 |
| 4. 安全・安心 | 8. 地域への貢献 |



アルプス物流グループ パートナー会社行動ガイドライン

https://www.alps-logistics.com/jp/corporate/sustainability/data/conduct_guidelines220701.pdf

取引先との共働の取り組み

当社は輸送ネットワークの多くをパートナー会社の車両にて運行しています。特に安全運行の徹底や品質事故の撲滅に向けて、毎月の「輸送会議」に加え、年に一度協力会社が一堂に会した研修会を開催しています。



今後の課題と計画

「責任ある調達方針」および「パートナー会社行動ガイドライン」は2022年7月制定後、取引先への書面にて展開および事業方針説明会にて説明を行い、協力を依頼しました。制定から半年後の2023年2月に、主要取引先3社に対し、セルフアセスメントを実施、ガイドラインを順守頂いていることを確認しました。2023年7月開催の事業方針説明会においてはあらためて徹底順守を依頼後、全参加企業約40社に対し、セルフアセスメントを実施しました。今後も引き続き、協力会社との対話を密に行い、課題がある場合には支援を行ってまいります。

地域社会・コミュニティへの貢献

基本的な考え方

アルプス物流グループの事業は社会基盤の上に成り立ち、地域と密接にかかわっていることから、企業理念で「豊かな社会の実現に貢献」することを宣言しています。当社グループは、良き企業市民として外部の組織とも連携・共働を図りながら、社会課題の解決や、より良い社会の実現に向けて広く貢献していきます。

具体的な取り組み

「サステナ提案」による、従業員起点での地域貢献活動の推進

当社は、2022年12月より新たに「サステナ提案制度」を設け、2023年3月までに約50件の活動提案がありました。従業員による拠点周辺の美化清掃活動や、マイ箸・マイコップの利用推奨などを通じ、従業員一人ひとりの意識啓発につながりました。

「サステナ提案制度」は貢献度、持続性、独創性、応用性の観点からサステナビリティ推進委員会事務局で評価を行い、高評価を得た提案者に対しては報奨金を授与しています。2022年度は金賞1件、銀賞4件、銅賞30件が授与されました。



従業員の声



成田営業所
兼坂 枝里子

成田営業所では、22年11月から月に一度、障がいを持つ方を雇用するNPO法人が運営する無農薬・有機栽培農家による規格外の野菜販売会を実施しています。無農薬・有機野菜には栄養があり、皮も安心して食べられることから、健康経営を目指している当社で何かできないかとの思いを持ち、近隣農家を調べて訪問しました。お話しを伺うなかで、無農薬野菜は形が悪くて処分される野菜が多いことを知り、フードロス対策に貢献したいと考え、販売会を実施するに至りました。また、販売会を通してNPO法人に携わる障がいを持つ方と営業所員との交流も生まれ、社会貢献の一翼を担うことができ嬉しく思います。

消費物流事業 ドライバーによる「見守り活動」

高齢化という社会課題が深刻化するなか、生協の個配事業では一人暮らしのご高齢の組合員様へ配達することが年々増えてきています。流通サービスのドライバーは、単にモノを届けるだけではなく、週に一度の配達時に「普段の配達時との変化はないか」という「見守り」の視点を持って配達をすることで、「安全」「安心」「笑顔」をお届けする配達サービスを実現しています。生協と共同で緊急時の対応マニュアルを作成しており、ドライバーへの研修・教育を行うほか、社内報で功労者を紹介することで一人ひとりの意識向上につなげています。組合員様のお宅に限らず、「見守り」の意識を持ったドライバーが、配達途中に歩道で転倒された高齢者の救護をするなど、2022年度は計8件の貢献事例がありました。

従業員の声



(株) 流通サービス
尾道センター
青山 幸治

2022年12月、配達に伺った際、室内で倒れている高齢の組合員様を発見しました。何度声をかけても反応がないため、緊急連絡先へ状況を伝え、救急車を要請しました。組合員様は病院に搬送され、その日の夕方には回復されたと伺い、とても安堵しました。私は日ごろ新人教育を担当しており、高齢の組合員様のお宅に伺う際には、些細な変化を見逃さないようアンテナを張り、またいつもと違うことがあったら報告するようにと指導しています。

生物多様性保全の取り組み

SDGsなどでも事業者にも生物多様性の保全が求められるなか、当社では2020年より本社・横浜営業所の敷地内にて、一部地域で絶滅危惧II類に指定されている「ウマノスズクサ」を育成しています。

ウマノスズクサは、同じく一部地域で絶滅危惧IB類に登録されている「ジャコウアゲハ」の幼虫が食草としており、この保全を目的としています。2022年にはジャコウアゲハ50匹以上が孵化し、ウマノスズクサも増やしました。また、雨水タンクを設置し、栽培に活用しています。

