

サステナビリティ

Sustainability Report

[レポート]

2024

東邦運輸 株式会社

目次

contents

● トップメッセージ	1
● 組織・事業内容	2
● ビジネスモデル	2
● マテリアリティ	3
● KPI	3
● 環境	4
● 社会	5
● ガバナンス	9

トップメッセージ

Top message

持続可能な物流の実現を目指し、
運送会社としての責任を果たしてまいります

代表取締役 小林 弘和

当社を取り巻く状況

近年、サステナビリティを重視した企業経営の必要性が急速に高まっています。サステナビリティとは持続可能な社会を実現することであり、これからの企業経営は社会におけるさまざまな課題を解決していくことが求められています。

当社が身をおく運送業界は、2024年問題の影響、慢性的なドライバー不足、社会が物流に求める在り方の変化など、まさに激動の最中にあります。物流は企業活動において無くてはならないインフラであり、自社の製品をお届けする上で安定的な物流を確保することは重要な社会課題であります。一つひとつの課題にしっかりと向き合い、解決に導いていかなければ、やがて大きな輸送力不足が発生する事態は避けられません。持続可能な物流を実現するためには、「物流の効率化」、「荷主・消費者の行動変容」、「商習慣の見直し」が必要であり、社会全体において、「物流」に対する考え方、向き合い方に変革が求められていると考えています。

サステナビリティ経営による企業価値の向上

当社は2030年に創業100周年を迎えます。今日まで事業を存続できたのは、ひとえにステークホルダーの皆さまのご理解とご協力によるものです。今後も持続可能に成長していくためにはサステナビリティ経営の実践が不可欠であると考えています。

当社のサステナビリティ経営は、SDGsの推進、カーボンニュートラルへの取り組み、健康経営の実践を重点項目としています。2021年にSDGs宣言を実施したことをスタートに、CO2排出量の算定と削減計画の策定、健康宣言の実施などを行ってきました。これらの取り組みを並行して行っていくことにより、企業価値の向上につなげ、ステークホルダーの皆さまからの信頼向上と連携強化を進めています。

持続可能な物流の実現を目指して

当社は今までのサステナビリティの取り組みをまとめるため、今回サステナビリティレポートを作成しました。E（環境）、S（社会）、G（ガバナンス）の項目ごとに取り組みを整理し、当社が目指すビジネスモデル、サステナブルな経済社会における当社のリスクと機会、マテリアリティ（重要課題）の特定、KPIの設定を行いました。当社をより深くご理解いただくとともに、ステークホルダーの皆さまと物流業界の持続可能な未来に貢献していく所存です。

今後も、より良い会社となるために物流企業としての責任を果たしていきたいと考えていますので、引き続き温かいご指導、ご支援をお願いいたします。

組織・事業内容

Organization/business

名 称	東邦運輸 株式会社	資 本 金	500万円
代 表 者	小林 弘和	社 員 数	32名
創 業	1930年6月	本 社	名古屋市港区稲永2丁目13-51

事業内容

一般貨物自動車運送事業、貨物取扱事業、構内作業請負業、産業廃棄物収集運搬業

主要取引先

ニチハ株式会社、サハシ特殊鋼株式会社、愛知海運株式会社、日鉄物流株式会社、
日鉄物流大阪株式会社、株式会社大森廻漕店、大源海運株式会社、株式会社吉田SKT

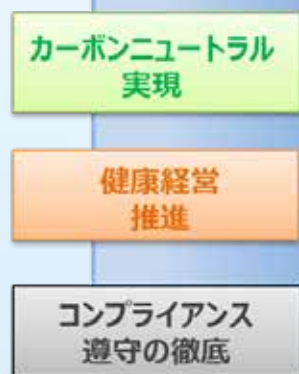
(※敬称略、順不同)

ビジネスモデル

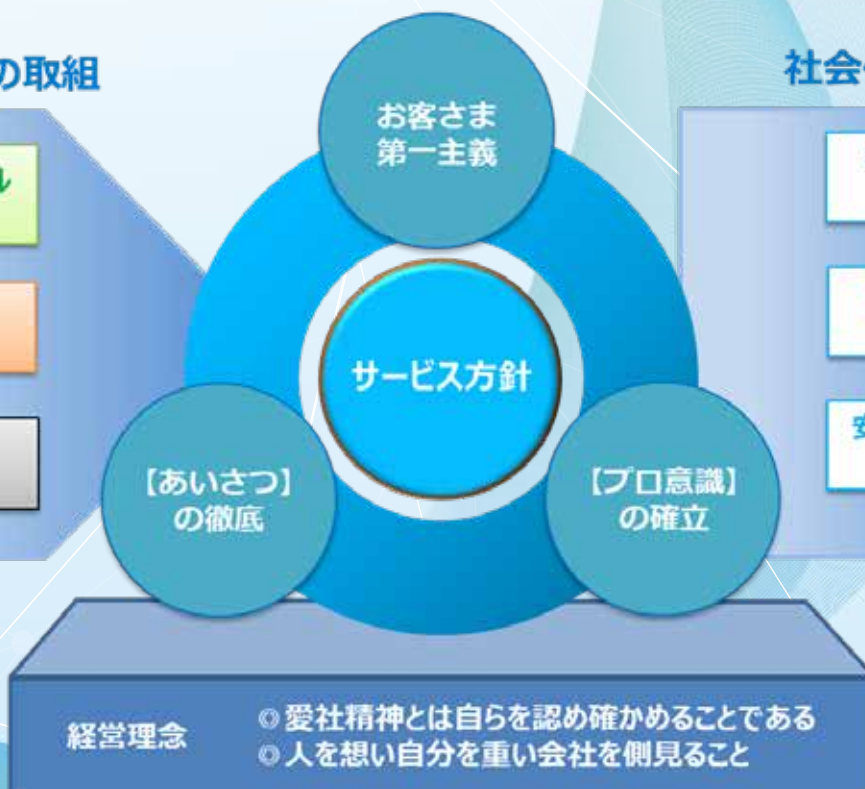
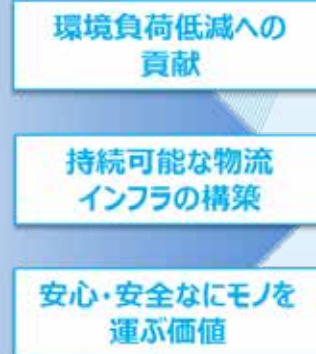
Business model

全てのお客様に、喜び・満足・安心を。
私たちがお届けするのは物流のプロとしての『サービス』です

サステナビリティの取組



社会価値の創造



マテリアリティ

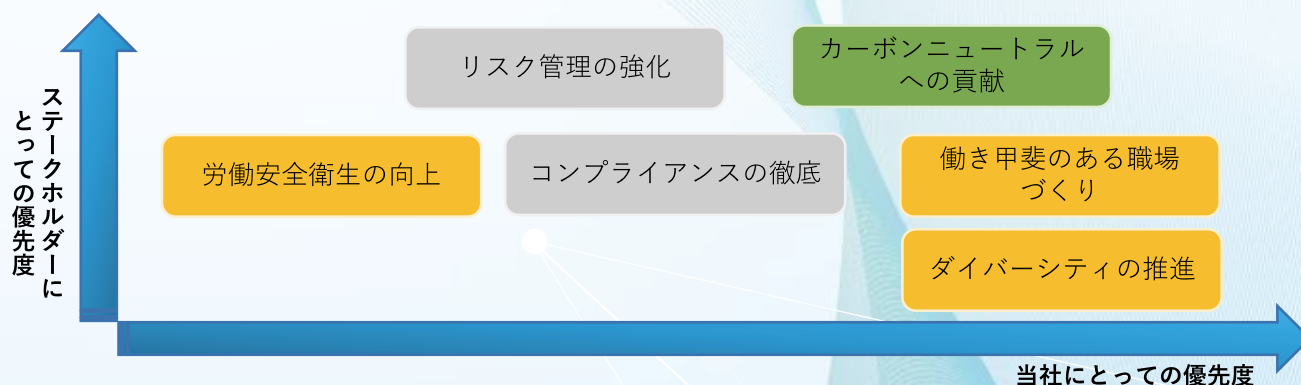
Materiality

■リスクと機会の分析

環境・社会・ガバナンス（E S G）の視点を取り入れたサステナビリティ経営を進めるにあたり、リスクと機会を分析しました。様々な角度から分析した結果、以下のリスクと機会を特定しました。

リスク	➤ 環境性能の高いトラック導入による設備投資負担の増加 ➤ ドライバーの雇用流動化による離職の可能性
機会	➤ 2024年問題をクリアした社内体制構築による取引先への安心 ➤ ドライバーに人気の高いトラックを導入することによる働きがいの向上

■マテリアリティ（重要課題）の特定



KPI

KPI

特定されたマテリアリティをサステナビリティ経営の中核として位置付け、環境課題・社会課題の解決と当社の持続的成長を両輪で回していきます。各マテリアリティにおいてそれぞれ K P I（目標）を設定し、進捗管理をしていきます。

環境	KPI
カーボンニュートラルへの貢献	CO ₂ 排出量を2030年までに2023年比42%削減
社会	KPI
ダイバーシティの推進	2027年までに女性ドライバーを5名以上、女性管理職を3名以上登用
働きがいのある職場づくり	ドライバーの3年以内離職率の前年比マイナス
ガバナンス	KPI
リスク管理体制の構築	リスク・コンプライアンス会議の年2回定例開催
コンプライアンスの徹底	コンプライアンス研修の定例開催

カーボンニュートラル

CO₂排出量算定と削減目標

CO₂排出量の削減は国際社会全体での最重要課題の一つであり、当社としてもカーボンニュートラル実現に向けて行動しています。現状のCO₂排出量は966.8t-CO₂であり2030年までに2023年比で42%削減を目標としています。日本政府が進める2050年カーボンニュートラル達成に向けて当社としても貢献していきます。

活動	排出源	排出量 (t-CO ₂)	排出割合 (%)
輸送機器（トラック）	軽油	947.7	80
購入電力	電力	19.1	20
合計		966.8	100

年次目標 2030年

削減目標 42%削減（2023年対比）

環境性能の高いトラックの導入

排ガス規制に適合した最新のトラックを積極的に導入しています。最新の安全装置なども積極装備し、よりクリーンに、より安全に運行ができるよう取り組んでいます。保有する27台のトラックのうち11台はスウェーデンの有名メーカーである「スカニア」を導入しています。スカニアは環境性能に優れた車両として世界的な評価が高く、低炭素でかつ低燃費を実現できます。2024年10月には当地区第1号の「スーパースカニア」も導入しました。



EVの導入

CO₂排出量削減するためEV車・ハイブリッド車を導入しています。EV車は日産のリーフ、ハイブリッド車はトヨタのカムリ、ハイエースを使用しています。



省エネへの取り組み

タブレットによるペーパーレス化

紙の使用量削減と業務効率化のため全ドライバーにタブレットを支給しています。運行指示書や日報もすべてタブレットで完結できるため大幅に紙使用量を削減できました。



エコドライブの実践

環境負荷の低減に向けて「エコドライブ」を推進しています。ドライバーには毎月「エコドライブ講習」を実施し、全ドライバーが安全意識・環境意識を高く持ち、交通事故発生率の減少と環境負荷低減に努めています。

あいち環境塾

愛知県が主催するあいち環境塾に参加しています。持続可能な社会づくりのリーダーを育成する目的で2008年度から開講されています。サーキュラーエコノミーやカーボンニュートラル等の専門家の講義だけでなく、塾生同士の交流もあり、事業の拡がりにつながっています。



LED照明の設置

本社倉庫、弥富倉庫（第一、第二）はすべてLED照明に切り替えました。LEDは少ない消費電力で白熱灯や蛍光灯以上の照度を保つことができるため、消費電力・CO₂排出量の削減につながっています。

環境への取り組みに対する評価

グリーン経営認証

2005年に公益社団法人交通エコロジー・モビリティ財団より「グリーン経営認証」を受けています。また、10年間継続して認証登録された事業所に対する「グリーン経営認証永年表彰」も受けました。



安全への取り組み

■安全管理体制の確立

事故ゼロを目指した安全管理体制を構築しています。統括安全管理責任者のもとにドライバーから安全担当者を3名選出し、月に一回会議を開催しています。体制を強化することにより安全を確保しています。

■Gマーク

全日本トラック協会よりGマークの認定を受けています。Gマークとは一定の基準をクリアした事業所のみで使用が認められるもので、安心してご利用いただくための証になります。「安全は全てに優先する」という高い安全意識を全社員で徹底しています。



■モービルアイの設置

すべてのトラックに後付け警報装置「モービルアイ」を設置しています。モービルアイは危険を察知するとアイコン表示と警報音でドライバーに通知してくれます。追突事故は2.7秒前に危険を察知して警告すれば、ほぼ100%防止できると言われています。当社ではモービルアイをドライブレコーダーにも連動させ、ドライバーの精神的な安心感を高めています。



■運行時の非常用キットの常備

長距離便運行車両には非常用食品や災害備品などの非常用キットを常備しています。ドライバーの安全確保のために想定されるあらゆる事態への対応策を講じ、災害時やトラブル発生時も安心して運行できる体制を確保しています。



■安全講習の開催

ドライバー会議を月に1回開催しています。安全管理において改善できる点を検証したり、最新の安全機器の導入などを検討しています。万が一、事故が発生した時には事故当事者へ統括安全管理責任者が原因調査を行い、再発防止策を検討し、全ドライバーに共有しています。安全は全ての根幹ですので、一切妥協はせずに活動を継続しています。



人権

■ハラスメント防止の徹底

すべての社員にとって働きやすい職場環境を整備するための取り組みの一環で、ハラスメント研修を実施しています。2年に1回実施しており、「管理者」と「部下」に分かれて別々に実施しています。先に「部下」から始めてさまざまな意見を吸収してから「管理者」を行うと効果的であり、ハラスメントのない職場づくりに役立っています。



■定期的な面談の実施

定期的な面談として1on1面談を実施しています。実施者は必ず常務取締役が行うようにして、より良い仕事ができるようなアドバイスも行いながら、基本的には「ほめる日」にしています。社員からの意見や困っていることを聞きながら、すべての社員にとって働きやすく働きがいのある会社をつくっています。



健康経営

■健康宣言の実施

社員が健康で働きやすい職場環境をつくるため、健康経営に注力しています。2023年11月には協会けんぽ愛知支部から「健康宣言チャレンジ認定証」の交付を受けました。健康経営は経済産業省が推奨しており、社員の健康保持・増進の取り組みがパフォーマンスや労働生産性を向上させ、将来的に収益性向上の効果が期待できます。



■健康セミナーの開催

2024年4月、外部から健康経営エキスパートアドバイザーを講師に招き、「健康経営セミナー」を開催しました。健康経営を導入することによる生産性の向上や、保健師から「禁煙のススメ」「女性の健康」「生活習慣病を防ぐ正しい食事」をテーマに講義がありました。セミナーの中で「ベジチェック」も行い、一人ひとりの野菜摂取量を測定し、健康経営に対する理解向上と健康増進意識の向上につながりました。



■健康意識アンケートの実施

社員の健康意識を把握し課題点を見つけるために、健康意識アンケートを実施しています。健康意識のみだけではなく、ストレス状況、悩みや困っていること、会社を導入・実施してほしい制度・取り組みも設問に入れています。アンケート結果をもとに、社員の健康意識やさまざまな声を把握し、今後の健康経営の取り組みの参考にしています。



■健康診断受診率100%

定期健康診断を毎年実施し、育児休業中等の特別な事情を除き、毎年実施率100%を維持しています。健診の結果、要再検査の対象となった社員には声掛け・個別メールにより、受診勧奨を行っています。また、35歳以上の社員には、生活習慣病予防検診を実施しています。生活習慣の改善が必要な社員へは、特定保健指導も実施しています。

■喫煙対策

禁煙の推奨と受動喫煙対策のため、事務所・倉庫も含め建物内は全て禁煙としています。喫煙者のために屋外に専用の喫煙ブースを設置していますが、喫煙していた社員も徐々に禁煙するようになり、結果的に喫煙率は低下してきています。

■オフィスコンビニの設置

オフィス内に簡易的なコンビニを設置しています。ドライバーや事務員からはコンビニ等に行く負担を軽減できると好評を得ています。レッドブルやモンスターエナジー、カップ麺等も置き、ドライバーがちょっと一息とれるようにしています。



■福利厚生充実

福利厚生のサービスを充実するため「ベネフィットワン」と契約しています。ショッピング、レジャー、イベント、eラーニング等さまざまなサービスを会員料金や特典付きで利用できるため、大手企業並みの福利厚生が実現できています。仕事の充実には余暇の充実が重要であり、社員のリフレッシュにつながっています。



働き方改革

■働き方改革への取り組み

働き方改革に力を入れ、仕事とプライベートが両立して働ける環境を長年目指してきました。働き方改革の主要施策である「長時間労働の是正」については、業種柄ドライバーは長時間労働になることが多いが、年間の残業時間は500時間程度であり、2024年問題の上限960時間は十分クリアした水準であり、労務管理をしっかりと行っています。



■変形労働時間制の導入

柔軟な勤務体系として変形労働時間制を導入しています。所定労働時間は8時間であり、勤務開始時間を柔軟に変形できるようにしています。育児・介護、その他理由での時短勤務制度も導入し、個々人の状況に応じて短縮時間を設定しています。時短勤務は管理職や同僚の理解が重要であり、社員同士がサポートし合える社風を醸成しています。

■働きやすい職場認定制度『二つ星』

ホワイト経営（働きやすい職場認証制度）の『二つ星』の認証を受けています。この制度は2020年に国土交通省が創設したもので、自動車運送事業の運転者不足に対応するためのものです。職場環境改善に向けた各事業者の取り組みを「見える化」することで、求職者のイメージ刷新を図り、国土交通省と厚生労働省が連携してドライバーへの就職を促進することを目的としたものです。



ダイバーシティ

■あいち女性輝きカンパニー

女性活躍推進に積極的な企業として「あいち女性輝きカンパニー」に認定されました。社員32名のうち4名が女性ですが、女性社員の活躍は男性社員にも刺激となり職場活性化につながっています。

また、女性の管理職登用も進めています。男性・女性の性差に関係なく、働きやすい職場環境の構築を目指しています。



■育児両立支援の取り組み

男女ともに育児休業が取りやすい環境を整備することが重要であり、男性社員も今年に1名パパ育休を取得しました。仕事と育児が両立できる働きやすい職場環境をつくることは、社員が仕事に集中して十分に能力が発揮できる状態につながります。今後女性ドライバーも積極的に雇用していく方針であり、育児両立支援を高めています。



■シニア人財の活用

シニア雇用については、定年の65歳以降も希望者には嘱託社員として再雇用を行い、安全な業務履行を前提条件に、本人の働く意識に応じて1年毎に契約更新を行っています。

コミュニケーション

■社員旅行

2年に1度開催される日本最大のトラック関連総合展示会「ジャパントラックショー」にあわせて社員旅行を開催しています。ドライバーはほぼ全員がこの日のために社内積立をしており、最新のトラック等の見学を楽しみにしています。開催場所は横浜が多く、次の日は江の島や富士山等に足を延ばして旅行を満喫しています。



■社内イベント

コミュニケーション促進の取り組みとして、毎年夏にバーベキュー大会を開催しています。社員の家族も参加し、日頃あまり接する時間の無い他のドライバーや事務員同士のコミュニケーションを図ることができ、良好な信頼関係の構築につながっています。



■同好会

社員同士の同好会も活発に活動しています。野球好きが野球チームをつくり、休日に集まって他社の同好会チームと試合を行っています。



■社員表彰

永年勤続者の表彰を毎年行っています。勤続5年、10年、15年の節目に、永年東邦運輸のために貢献していただいた功績への感謝と、今後も健康で頑張ってもらいたいとの思いを込め、社長から表彰状を手渡しています。



人財育成

■資格試験の費用補助

資格支援サポートは中型免許・大型免許・けん引・玉掛け・フォークリフト免許の試験費用補助を行っています。入社後にどんどんステップアップして行ける環境です。実際に何人も社員が当社でトレーラーへのステップアップを果たしています。

■研修制度の整備

ドライバーは中途入社が多いですが、入社後は丁寧に研修を行っています。技術が要る車両順にステップアップしていく体制のため、一定の経験やスキルが要るトレーラーはすぐには乗れません。だからこそ、入社後は自己成長を目指し、箱車から憧れのトレーラーにステップアップができます。スカニアやボルボなど外車に乗れるチャンスもあるので、楽しみながら成長することができます。

社会貢献

■寄付活動

社会貢献活動の一環として、稲永学区の小中学校に車いすを寄贈しています。大変感謝される取り組みであり、今後も地域との良好な関係を維持発展させていき、当社の社会的な存在意義を高めていきたいと考えています。



■地域美化活動への参加

毎年の年末に会社の周辺や道路の清掃活動を実施しています。当日は社員総出で朝から開始し、地域にお住まいの方とコミュニケーションをとりながら清掃を行っています。地域社会の一員として、コミュニケーション活性化と地域美化に努めています。



コンプライアンス

■ コンプライアンス体制の構築

ステークホルダーからの信頼を高め、企業価値向上を図るために、コンプライアンス重視を企業活動の基盤と位置づけています。コンプライアンス意識の啓発・浸透を図るため、コンプライアンス方針を制定しています。企業活動における法令遵守、公正性、倫理性を確保し、実践していくことを全社員で共有しています。

■ コンプライアンス教育

社員へのコンプライアンス意識の醸成は経営層から繰り返し発信していくことが必要です。当社では、社内会議の際にコンプラの周知を図っていたり、研修の実施をしています。コンプライアンス研修では、法令の知識習得、事業運営に必要な関連規制等も含めた実務的な知識、スキル向上を図っています。

■ TUMIXコンプラの導入

TUMIXコンプラとは、運送業におけるコンプライアンスを遵守した勤怠管理システムです。毎日の運行履歴を自動分析し、Wカウントや休憩時間などの遵守状況の把握ができます。クラウドにある運行評価の結果を乗務員の指導や教育にも活用できるため、『運行⇒指導⇒再運行⇒改善』の継続サイクルにより、監査対応力の向上にもつながっています。



リスクマネジメント

■ 顧問弁護士や社労士との連携

リスク管理の観点から弁護士や社労士と顧問契約をしています。法令が関係する事案については、自社内のみで判断せず、必要に応じて弁護士と相談し適切な対応をしています。また、労務リスクの観点から社労士とも契約し、常に最新の法令に適した就業規則のアップデートを行っています。法令やコンプライアンスに準じた経営を徹底しています。

サイバーセキュリティ

■ サイバーセキュリティ保険の加入

サイバー攻撃が年々高度化しているため、リスクへの備えとして、サイバーセキュリティ保険に加入しています。情報漏洩による損害賠償金や原因調査費用、利益損害など、広範囲で補償を付けています。万が一、情報漏洩等が発生した場合には、被害を最小限に食い止める必要があるため、迅速な原因調査や被害拡大防止等の緊急対応、円滑な復旧を支援するサービスも付帯しています。万全な体制を整え、お取引先企業様の安心に役立てています。

SDGsへの貢献

■ SDGs宣言の実施

国連が提唱するSDGs（持続可能な開発目標）に賛同し、2021年12月に「SDGs宣言」を行いました。自社の取り組みを「物流のプロとしてのサービス」「人権・雇用」「環境」「社会貢献」の4つの項目に整理し、目指すべき姿と実施する具体的取り組みをまとめました。貢献可能なSDGsの17のゴールも特定し、2030年のSDGs達成に向けて持続可能な社会の実現に寄与していきます。



