



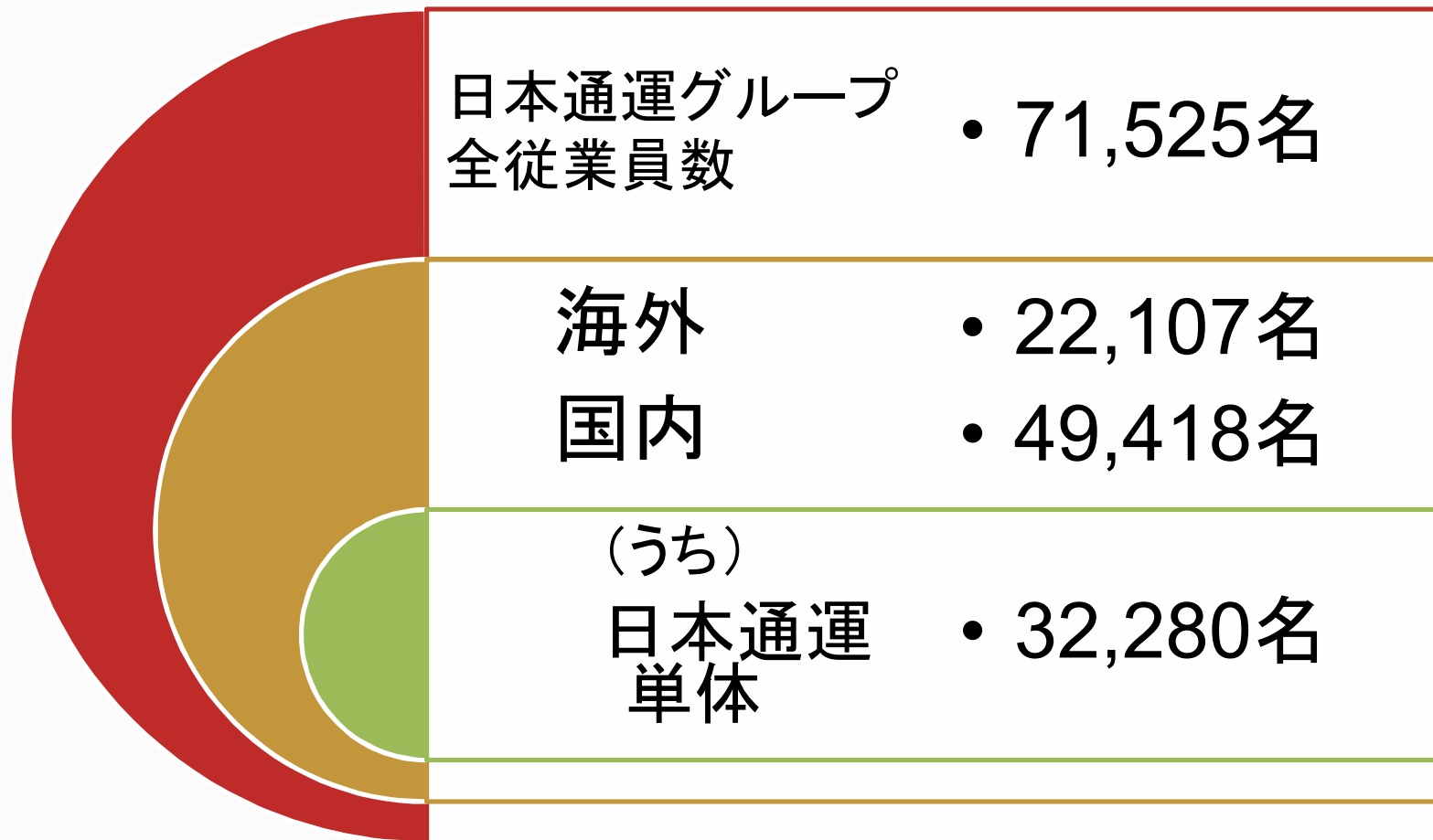
# 事業説明会資料

代表取締役副社長 竹津 久雄

2019年6月11日

日本通運 株式会社

# 従業員数(2019年3月末時点)



# 持続的成長と企業価値向上のためのESG経営



# 持続的な成長に向けて目指す姿

## 労働力不足

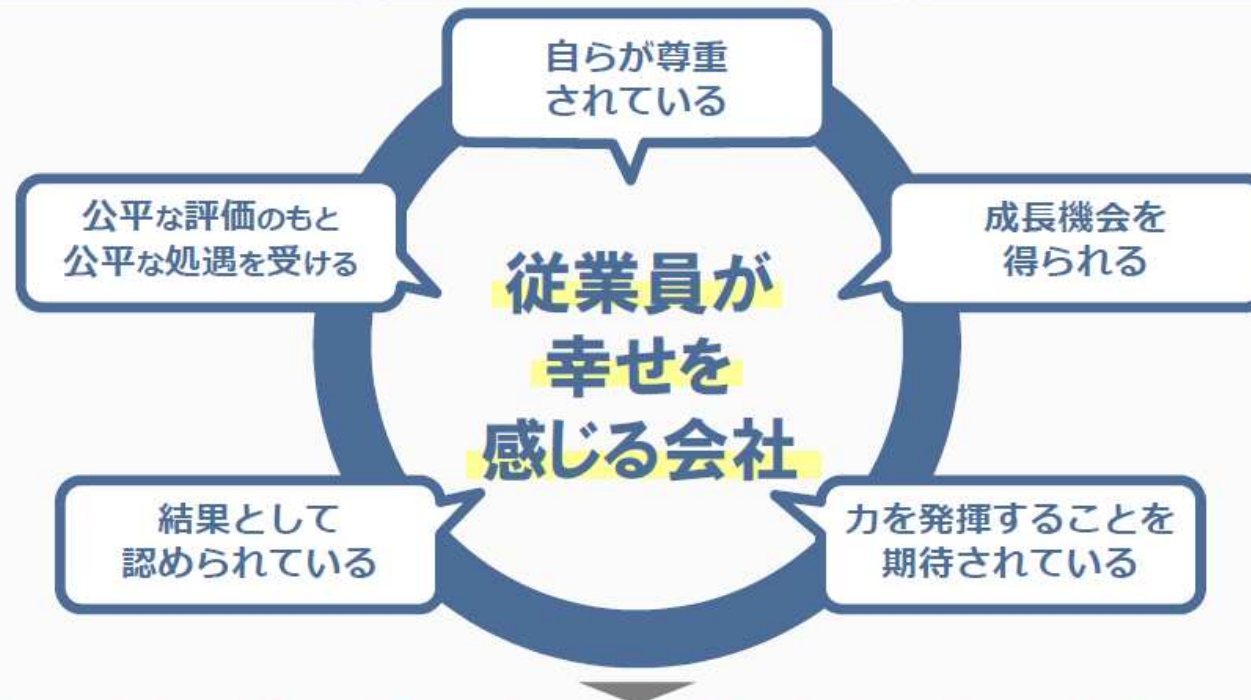
- 人口（生産年齢人口）の減少
- 物流業界の魅力の低下

## 働き方改革

- 長時間労働に対する規制強化
- 柔軟な働き方
- ワークライフバランスの推進

## ダイバーシティの推進

- 女性の活躍推進
- 外国人の活用

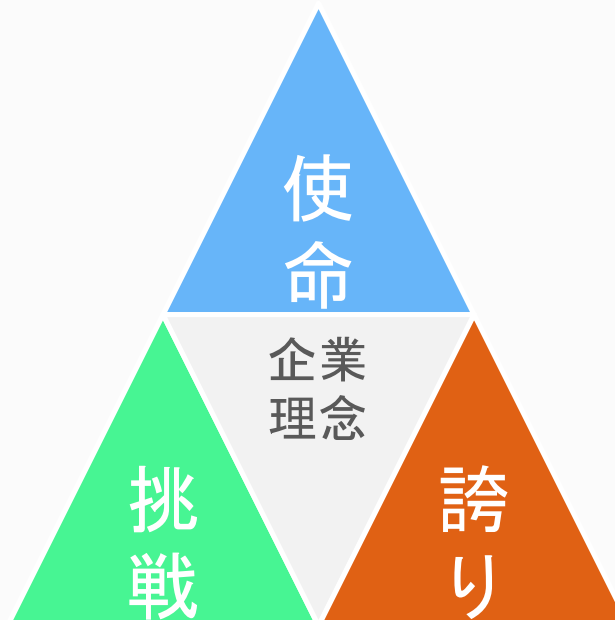


従業員が活力に満ちて働き、新たな価値を創造し続ける企業になる必要

# 人材育成の考え方

個々人の最大限の成長と多彩なキャリアの実現

物流で未来のグローバル社会を支え、創造する人材の育成



## 使命(社会発展の原動力であること)

ヴァイタリティ・指揮力・コーチング・チームワーク  
柔軟性・粘り強さ...

## 挑戦(新たな価値を創ること)

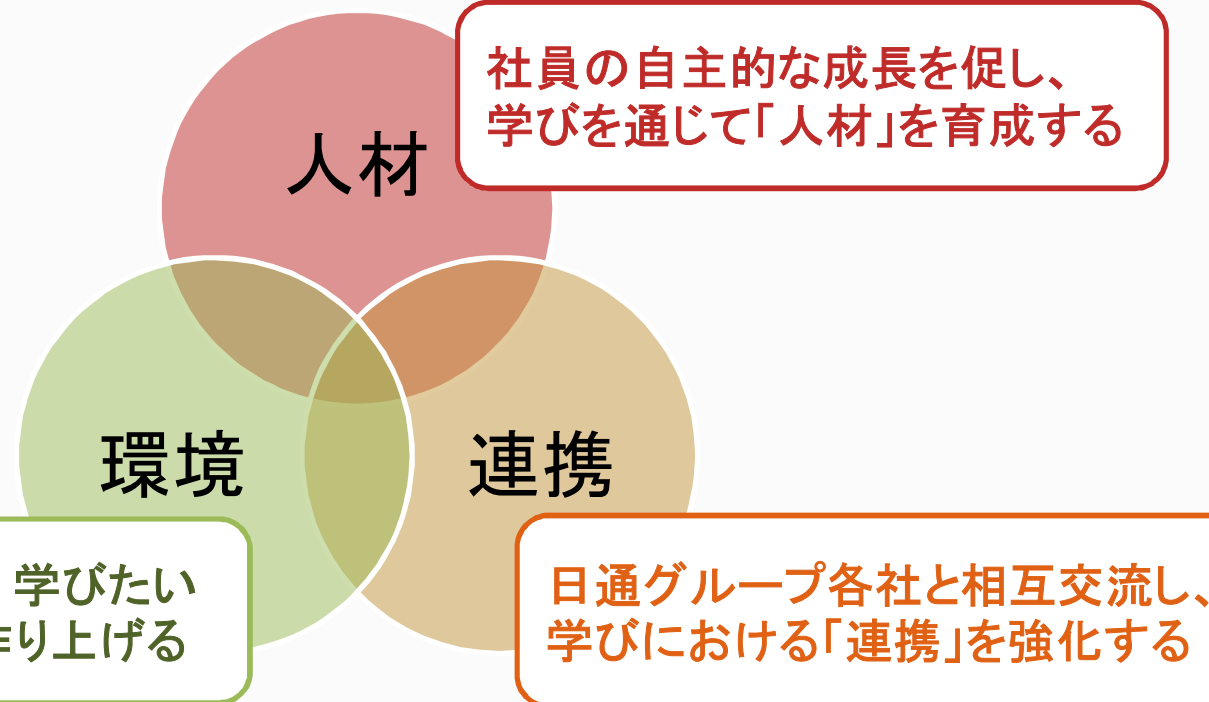
改革力・向上意欲・決断力・率先垂範・戦略的センス  
専門性...

## 誇り(信頼される存在であること)

誠実さ・感受性・存在感・品質志向・顧客志向  
現場管理...

# 教育訓練方針

日通グループの一員として、社会との調和のもと、企業理念の実践を通じ、変化を恐れず主体的に行動し、自主的に成長し続ける『自律型人材』を育成する。



# 人材戦略のイノベーション

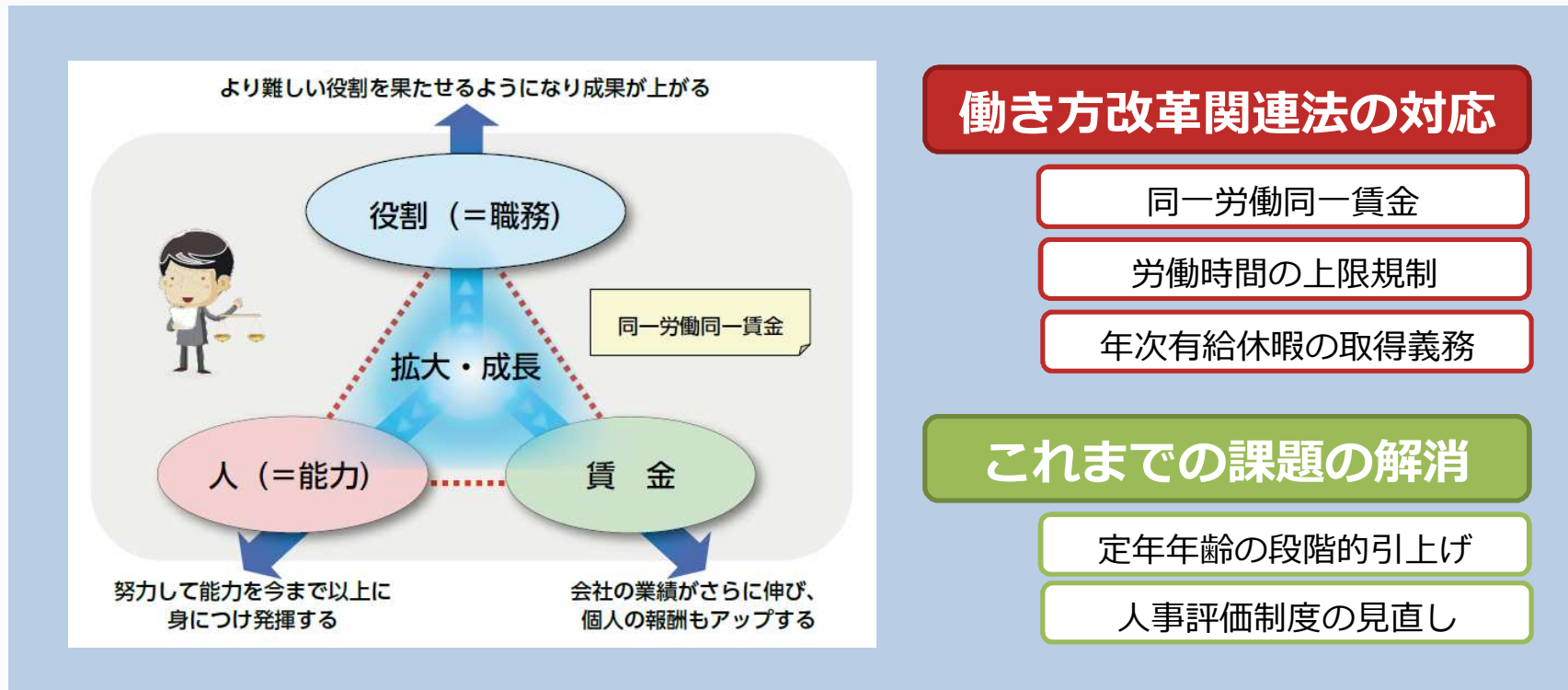
「国内・日通単体中心」から

「グローバル・グループ視点」の人材戦略へ

## 重点戦略

- グローバル経営を担う幹部育成
- プロフェッショナルの確保・育成

# 社員制度改革のねらい



個々の従業員の  
能力の発揮

多様な人材の  
活躍の促進

採用における  
優位性の確保



# 持続的成長と企業価値向上のためのESG経営

## 社員が幸せを感じる企業に変革する



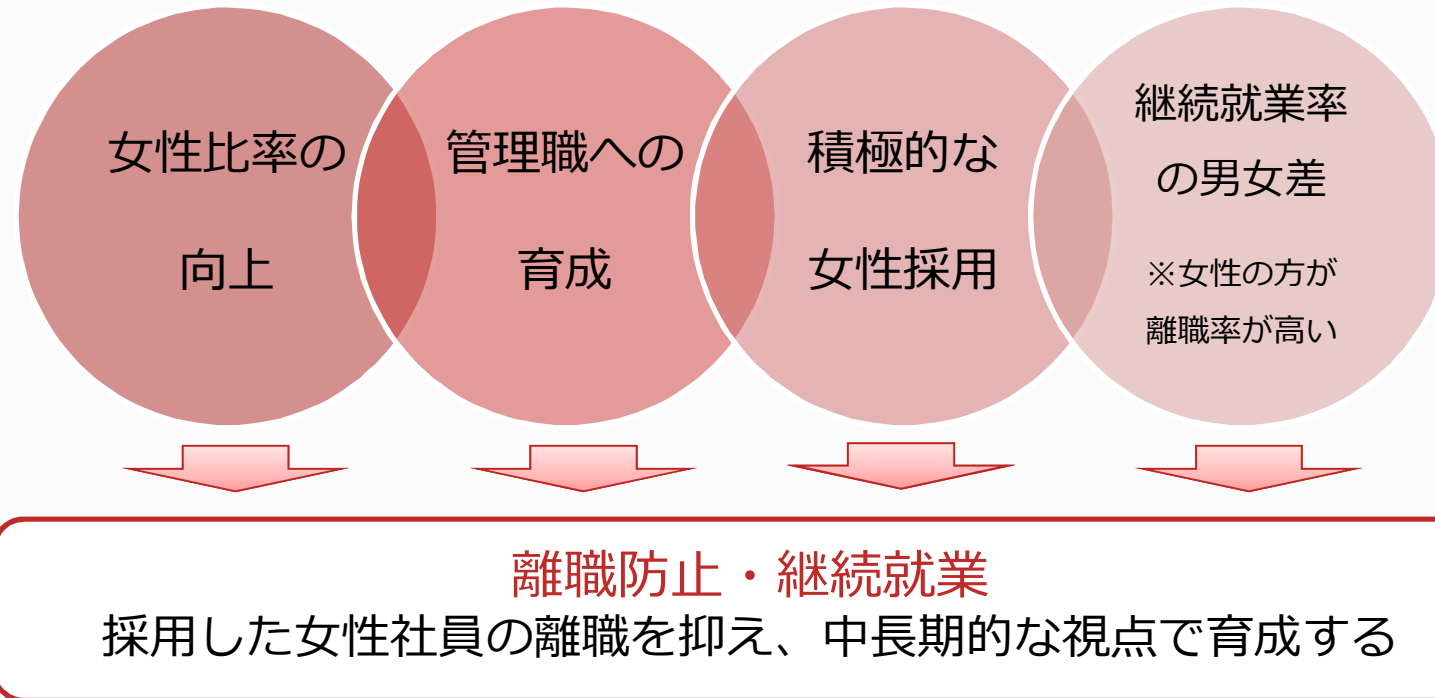
- ・ダイバーシティの推進
- ・ワークスタイルのイノベーション

### 【事業を通じた貢献】

- ・災害時指定公共機関
- ・雇用や社会課題解決を通じた地域社会への貢献



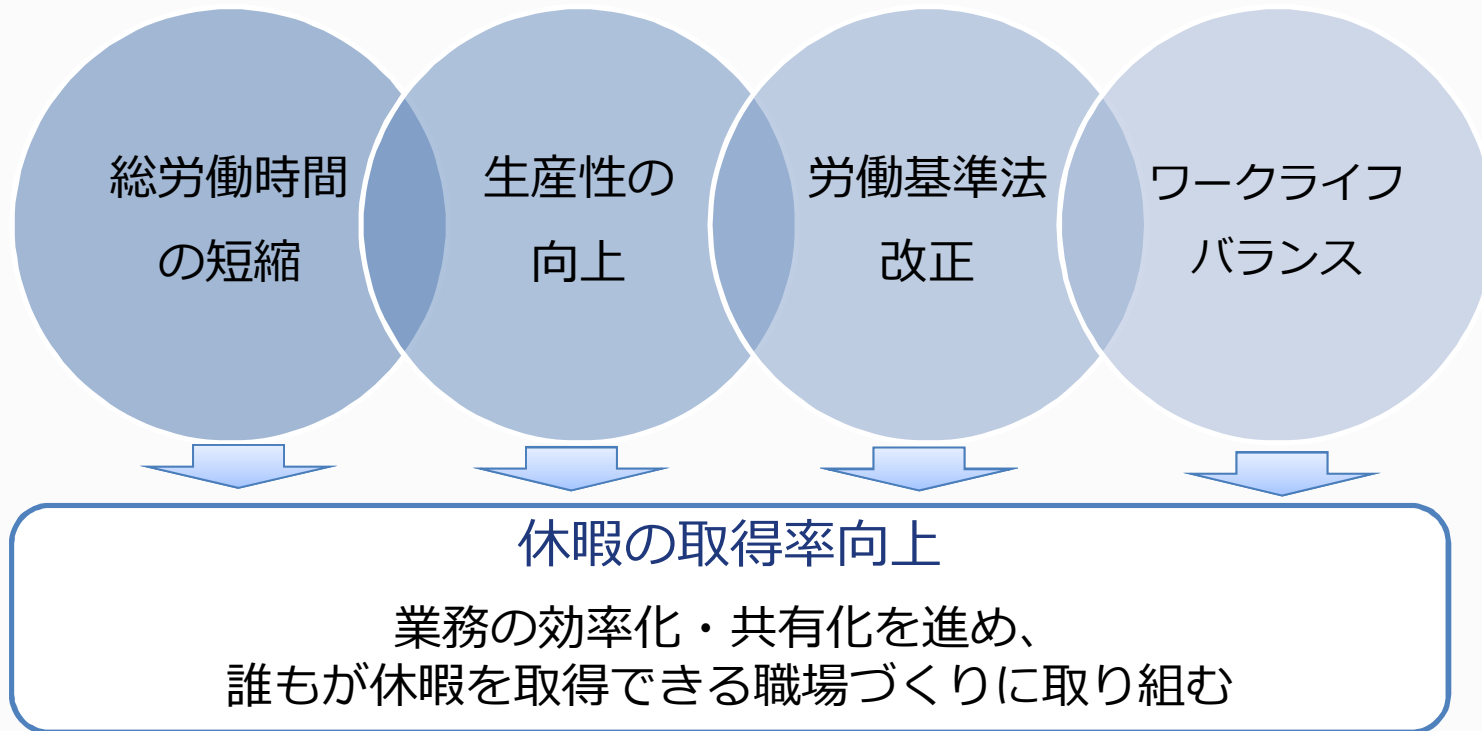
# ダイバーシティの推進に関するKPI



【KPI】（日本通運本体）

2023年度までに、入社8年目前後の女性社員の勤続率を男性社員と同水準とする

# ワークスタイルに関するKPI



【KPI】（日本通運本体）

2023年度までに、年次有給休暇取得率の2017年度比倍増（法定の最大付与日数20日換算で75%相当）を目指す。

# 社員が幸せを感じる企業への変革

## ■ ダイバーシティの推進

- ・ 多様な人材が活躍できる環境整備
- ・ 女性の活躍推進、外国人の社員採用拡充等

中途採用（多様なキャリア）

離職率低下の取組み

外国人人材の受入れ拡充

本社移転  
プロジェクト

## ■ ワークスタイルのイノベーション

- ・ 自律的に価値創造し、最大のパフォーマンスを発揮し続ける、ワークスタイルの変革
- ・ 柔軟な働き方の実現
- ・ 長時間労働の撲滅・休暇取得率の向上
- ・ 公平な処遇（同一労働同一賃金の前倒し対応）

諸制度の拡充

働き方に関するKPI管理

# 本社移転プロジェクト(2021年秋移転予定)



***We Find the Way***



本資料のいかなる情報も、弊社株式の購入や売却等を勧誘するものではありません。

また、本資料に記載された意見や予測等は資料作成時点での弊社の判断であり、その情報の正確性を保証するものではなく、今後、予告無しに変更されることがあります。

万一、この情報に基づいて、こうむったいかなる損害についても、弊社及び情報提供者は一切責任を負いませんのでご承知おきください。