



We Find the Way

IR day2022 第4セッション  
「サステナビリティ経営の推進について」

常務執行役員：鈴木 達也

執行役員：赤間 立也

サステナビリティ推進部長：岸田 博子

NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社  
2022年9月15日

# NXグループ経営計画2023 ～非連続な成長“Dynamic Growth”～

## 持続的成長と企業価値向上のためのESG経営



# HD体制構築によるグループガバナンスの強化

## グループガバナンスの強化

### 攻め（経営戦略機能）

サステナビリティ・DXに関する  
グループ戦略機能の確立

- サステナビリティ推進部およびDX推進部
- サステナビリティ推進委員会  
原則年2回開催（2022年1月開催済）

### 守り（リスク管理機能）

グループリスクマネジメント体制の再構築

- コンプライアンス・リスク統括部
- リスクマネジメント委員会・コンプライアンス委員会  
四半期に1回開催（2022年2月、5月、7月開催済）
- 危機管理委員会  
年2回開催（2022年2月、7月開催済）

グループガバナンス体制の構築が、コーポレートガバナンス確立の前提となる

---

# サステナビリティ推進体制および 気候変動への対応

サステナビリティ推進部長：岸田 博子

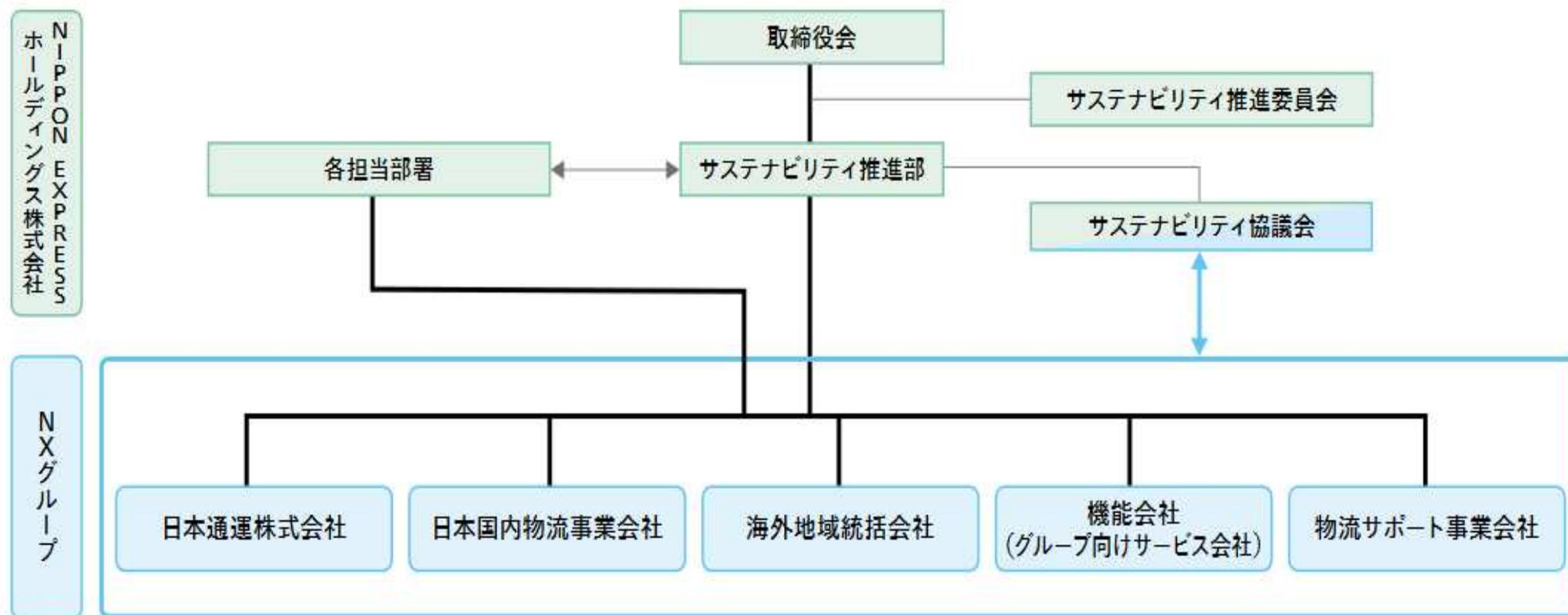
# NXグループ経営計画2023 ～非連続な成長“Dynamic Growth”～

## 持続的成長と企業価値向上のためのESG経営

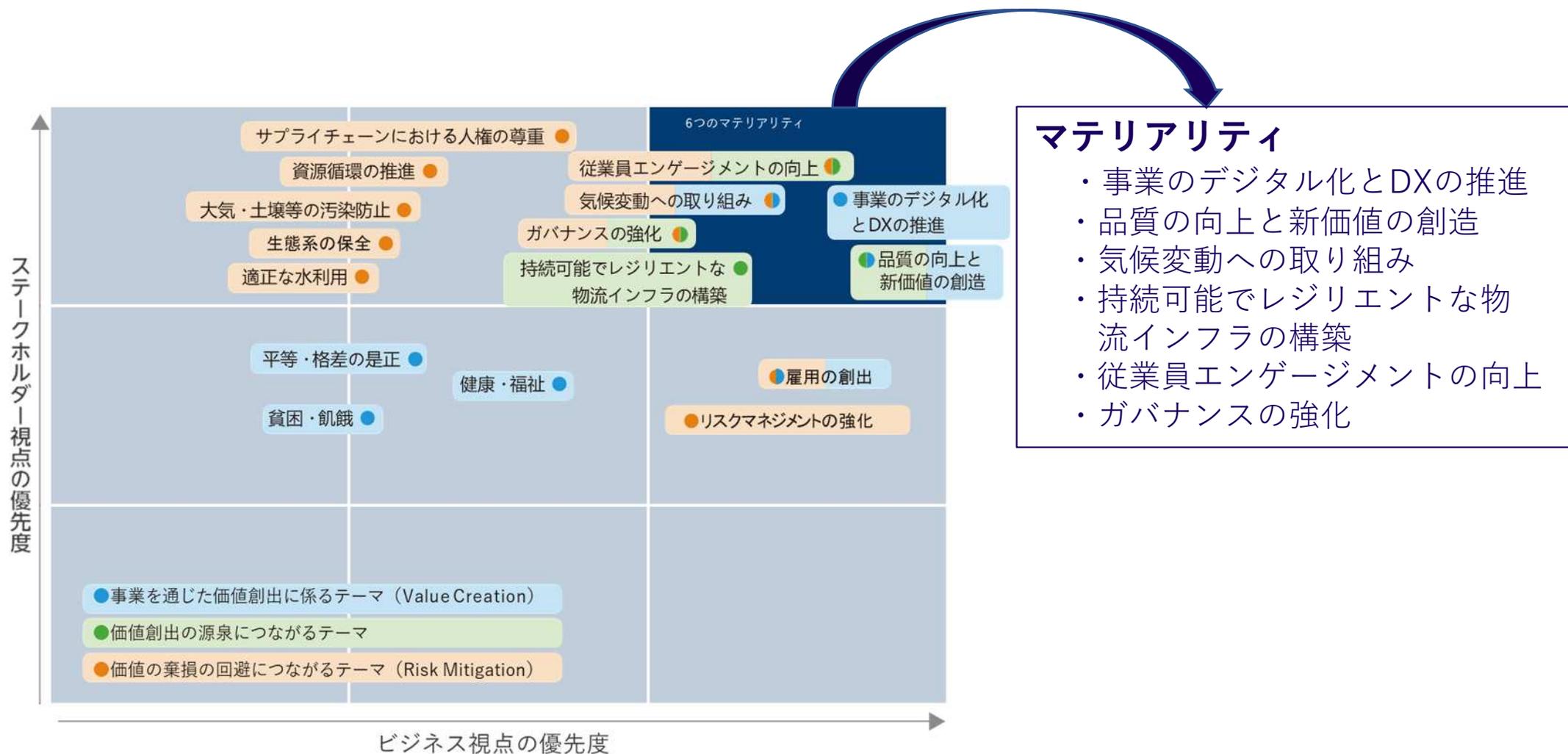


# NXグループのサステナビリティ推進体制

NXグループのサステナビリティ推進体制



# サステナビリティ経営の推進



# サステナビリティ経営の推進

## サステナビリティの推進プロセス

サステナビリティ推進部はサステナビリティに関する戦略の立案、モニタリング・評価・報告、改善を行い、マテリアリティの推進は担当部署が主体となって実行していきます。



# 気候変動への対応

## TOPICS ANA(全日本空輸株式会社)の新プログラム 「SAF Flight Initiative: For the Next Generation」に参画

日本通運株式会社は、全日本空輸株式会社が新たに開始するプログラム"SAF Flight Initiative: For the Next Generation"に参画しました。当該プログラムは、持続可能な航空燃料 Sustainable Aviation Fuel (以下:「SAF」)等の活用を通じた、産業バリューチェーンにおける CO<sub>2</sub> 排出量削減を目的としています。

SAF は、バイオマスや廃食油、排ガス等といった持続可能な原料から製造され、ライフサイクルにおける CO<sub>2</sub> 排出量を従来燃料より大幅に削減できる航空燃料です。当該プログラムの開始に当たって 2021年9月29日に同社は ANA が運航する SAF を使用した貨物便を利用しました。



## TOPICS CO<sub>2</sub> 排出量の可視化(ワンストップ・ナビ、エコトランス・ナビ)

当社グループでは、2021年10月に、国内の最適な輸送モードが検索できる「ワンストップ・ナビ」のサービスをリリースしました。このサービスでは、輸送単位ごとに、運賃・リードタイム・CO<sub>2</sub> 排出量を比較でき、地図データと連携することでさらに正確な CO<sub>2</sub> 排出量を算出することができます。

さらに、この CO<sub>2</sub> 排出量算出サービスを進化させたものが「エコトランス・ナビ」になります。このサービスでは、お客様の過去一定期間の輸送データを基に、現行の輸送モードと、より環境に優しい鉄道や海上輸送などの輸送モードとの CO<sub>2</sub> 排出量を一括計算し、その差を可視化することができます。その際、CO<sub>2</sub> 排出量をより正確に算出するために距離算出方法を独自開発しており、これらの排出量をお客様側で外部公表を可能にするため、SGS の第三者検証を取得しています。

また、これらのツールによる環境負荷低減への貢献が評価され、第 23 回物流環境大賞表彰において、当社グループの日本通運株式会社は「物流環境大賞」を受賞しました。



第 23 回物流環境大賞受賞

<https://www.nipponexpress-holdings.com/ja/press/2022/20220607-1.html>



# 気候変動への対応

## 気候変動への対応方針

気候変動への取り組みは持続可能な社会の実現に向けて重要な要素であり、気温上昇を産業革命時期比+1.5℃に抑えることが求められています。

NXグループは、企業理念にのっとり、物流を通して持続可能な社会に貢献し、豊かな未来を創るために、1.5℃目標の実現を目指し、CO<sub>2</sub> 排出量削減に積極的に取り組みます。本取り組みは、当社グループの持続的成長と企業価値向上につながる上で必要となる、経営上の重要課題と捉えており、これらの社会変化に対応していくこと

で、リスクを最小化し、新たなビジネスチャンスの創出につながると考えています。

そのため、TCFD 提言への賛同を2022年5月に表明するとともに、その提言内容に基づき、気候変動対応を推進しています。



リスク分類		リスク・機会	事業インパクト※2		対応策
			1.5℃シナリオ	4℃シナリオ	
移行リスク	規制・法	炭素税等の規制の導入によるコストの増加リスク	大	小	CO <sub>2</sub> 排出量削減目標を設定し、排出量削減の取り組みを推進
	技術・市場	環境配慮車両導入コストの増加リスク	中	小	市場動向等も踏まえて環境配慮車両を計画的に導入
		CO <sub>2</sub> を排出する製品・サービスの需要縮小リスク	小～中	小	CO <sub>2</sub> 排出量削減の取り組みを推進・環境配慮商品・サービスを強化
評判	気候変動対策が不十分な場合の評価低下に伴う資本調達コストの増加リスク	小	小	環境配慮商品・サービスを強化	
物理リスク	急性	豪雨、洪水、台風等の気象災害による事業活動の停止リスク	小	小	資産の流動化、拠点の分散化、モダリティシフト
		気象災害による自社資産損傷に伴うコストの増加リスク	小	中	BCP 対策強化
	慢性	外気温上昇に伴う疾病増加や従業員の生産性低下リスク	小	小	冷房設備の拡充
		海面上昇に伴う物流施設の移転・設備投資・保険料の増加リスク	小	小～中	資産の流動化、拠点の分散化
顧客の気候変動に伴う事業影響による物流減少リスク	小	小～中	需給調整のための在庫保管、幅広い顧客基盤の構築		
機会	資源効率	輸配送効率向上に伴う燃料費、配送工数、運送事業者調達コストの削減機会	中	小	環境配慮商品・サービスを強化
	製品・サービス	環境配慮サービスによる収益増加機会	大	小	
	レジリエンス	輸配送手段の分散による事業安定化および信頼性確保の機会	中	中	

---

# リスクマネジメント体制の強化

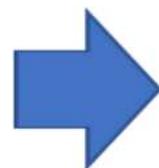
常務執行役員：鈴木 達也

## リスクマネジメント本部設置の目的



### グループ・グローバルガバナンスの強化

- 従前の取り組みを更に強化し、NXHDコントロールによるグループ・グローバルガバナンス体制の構築と強靱化  
(コンプライアンス、安全品質管理、法務・知的財産管理、内部監査他)



### リスクマネジメント、危機管理体制の強化

- グループ全体（国内外）、個別組織単位のリスクの把握と事前対処推進
- グループ内の様々な危機事象への一元的な対応
- BCPの実践により、社会基盤の維持に貢献

## グループ・グローバルガバナンスの強化①

---

### コンプライアンス

- 各社の内部通報窓口に加えグローバル通報窓口も開始
- 全従業員に対するコンプライアンス教育の強化

### 個人情報保護 管理

- グローバルな法制度への対応方針策定、対応支援
- プライバシーマーク維持のための従業員教育と実践

### 安全保障 輸出入管理

- NXグループの輸出入取引状況モニタリング強化
- 関連法規制順守と従業員教育の強化

## グループ・グローバルガバナンスの強化②

### 安全品質推進

- NXグループ共通「安全理念」、「安全品質標準」および各社「安全管理方針」の制定と実践
- 「事故災害検索システム」のグループ内展開

### 法務・知的財産管理

- HD法務体制の強化（グループ・グローバル対応、インハウス弁護士を増強）
- 顧問弁護士、弁理士との連携強化

### 内部監査

- HD内部監査室による国内外の直接監査と改善フォロー
- 監査役、会計監査人との連携強化（三様監査の連携）



### NXHD コンプライアンス委員会

社長を委員長として年4回開催  
コンプライアンス関連事項の情報共有、  
グループ方針・対応策の検討・決定

# リスクマネジメント、危機管理体制の強化①

## リスク管理

- 各組織階層ごとのリスク洗い出しと評価、重要リスクの特定、対応計画策定

## 危機管理

- 危機発生時の初動対応のグループ内統一（マニュアル化）
- 各種危機対応訓練の実施



### NXHD リスクマネジメント委員会

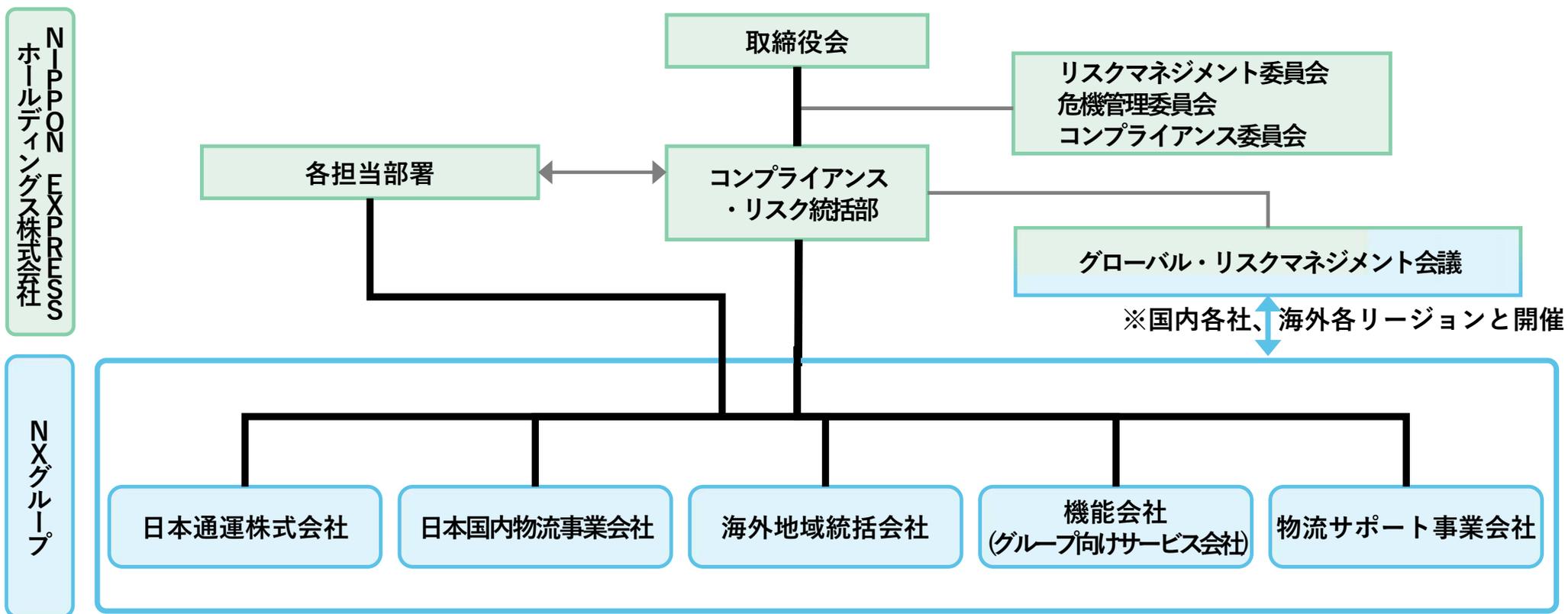
社長を委員長として年4回開催  
リスク管理関連事項の情報共有、  
グループ方針・実施施策の検討・決定

### NXHD 危機管理委員会

社長を委員長として年2回開催  
危機管理関連事項の情報共有、  
グループ方針・対応策の検討・決定

# リスクマネジメント、危機管理体制の強化② ~NXグループの推進体制

NXグループのリスクマネジメント推進体制



危機を発現前に抑える（予防措置）

危機発現後の被害・損害を最小限に抑える

BCPの実践により、サプライチェーンの維持を図る

危機（災害）発生時、物流を通じて社会基盤の維持に貢献する

---

# NXグループの人財戦略

執行役員：赤間 立也

# 長期ビジョン実現のための人財戦略

## グローバル市場で存在感を持つロジスティクスカンパニー

### 持続的成長と企業価値向上のためのサステナビリティ経営

● 従業員が幸せを感じる企業

● 多様な従業員が活躍する企業

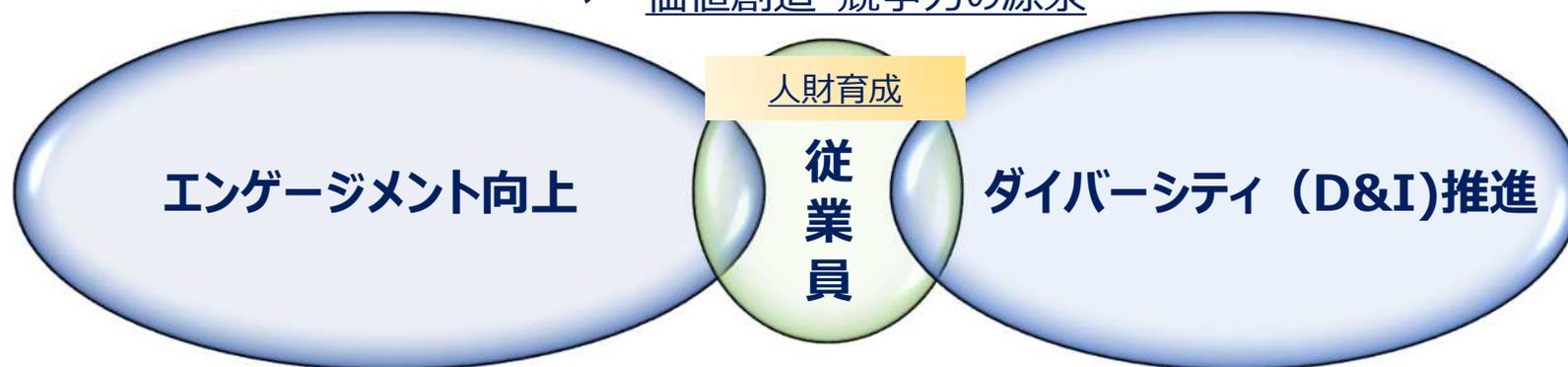
- ✓ 働きがい・モチベーション
- ✓ 自己成長・自己実現
- ✓ 安全で健康な職場



- ✓ イノベーション
- ✓ 多様性の相互理解・発揮

### 人財戦略

✓ 価値創造・競争力の源泉



# 企業価値向上へのアプローチ\_従業員満足度向上に向けた取組み

## 領域別満足度における強みと課題

強み

- ・仕事の意義と責任
- ・経営方針への共感・理解
- ・上司の業務遂行
- ・能力開発の機会

課題

- ・能力の活用
- ・自律性
- ・フィードバック
- ・評価と褒章
- ・部署間の連携

優先課題

### 従業員を主役とした

- 働きがい・モチベーションの向上
- 「自己実現・自己成長」のサポート

## 優先課題に基づく具体的な取組み

### 支援型マネジメントへの転換・コミュニケーションの充実

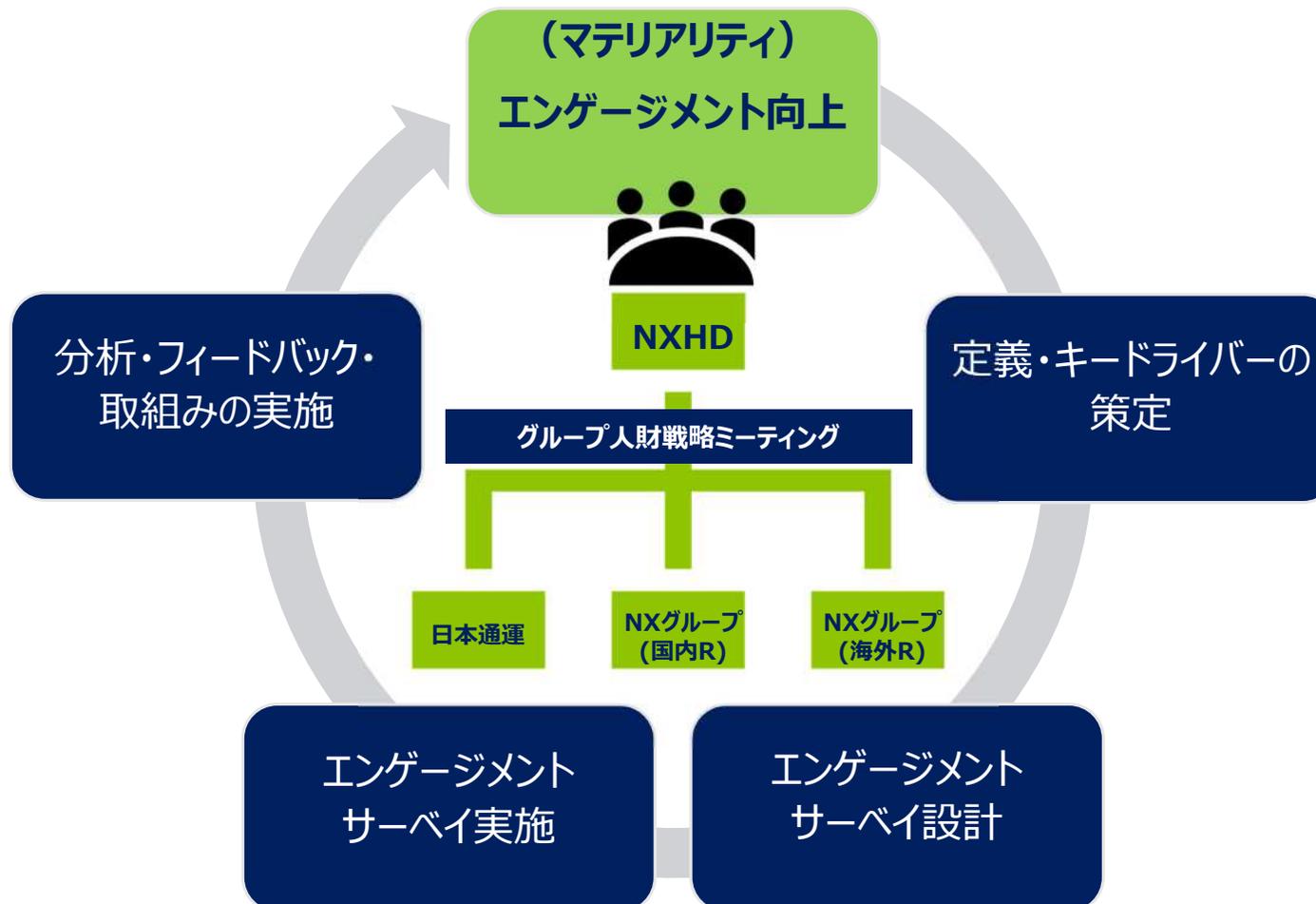
- 支店長研修会の実施
- 経営職向けダイバーシティ(アンコンシャスバイアス)研修の実施
- 管理職支援型マネジメント研修の実施
- 役員・経営職向け360度リーダーシップ診断の実施

### 従業員の成長をサポートする仕組みの構築

- 社内ポスティング制度のトライアル実施
- 管理職向け評価者教育の実施

# 企業価値向上へのアプローチ\_エンゲージメント向上

## ➤ エンゲージメント向上の取組み\_取組みステップ①



# 企業価値向上へのアプローチ\_ダイバーシティ推進(重要要素と取組み)

## ダイバーシティ (多様性)

- 女性活躍推進
- 積極的な外国人・経験者採用
- 障がい者雇用推進
- プロフェッショナル人財採用強化
- D&I意識の醸成・深度化

## ワークスタイル変革

- ワークスタイル変革に向けた重点推進項目の実践
  - ✓ 「さん」付け呼称
  - ✓ 服装の自由化 (NX-BIZ)
  - ✓ リモートワークの推進

## 働き方の改善

- 年次有給休暇推進
- 時間外労働時間の削減
- 男性の育児休業取得推進

# ダイバーシティ\_女性活躍

## ➤ 当社が考える女性が活躍している状態



## ➤ 女性活躍に向けた取組み

絶対数

- 新卒総合職の採用比率50%を目指す
- 経験者採用における女性の採用強化
- 女性管理職比率のKPI管理

就業環境

- 柔軟な働き方に向けた社内制度導入
- 年休取得推進・時間外労働削減
- 育児と仕事の両立支援

育成・  
配置・経験

- 女性エリア職の活躍の場の拡大
- 管理職の意識変革（適切な配置）
- 育成の「場」の創出

# ダイバーシティ\_外国籍人財

- NXグループのグローバル機能強化の取組みについて\_\_取組みアプローチ

NXHDにGBHQ(※) の設立

外国人の経営層・管理層への起用

社内コミュニケーションの多言語化推進



※GBHQ=Global Business Headquarters

# ワークスタイル変革

## ワークスタイル変革重点推進項目および目的

①

### 「さん」付け呼称

- ✓ フラットでチャレンジを歓迎する職場環境への転換
- ✓ 職場メンバー相互の「個」の尊重
- ✓ パワハラを抑止

②

### 服装の自由化 (NX-BIZ)

- ✓ コミュニケーション機会の創出
- ✓ 従業員満足度の向上
- ✓ ワークスタイルのイノベーションに向けた社内外への発信

③

### リモートワーク

- ✓ 柔軟な働き方の実現
- ✓ 業務の効率化・生産性向上
- ✓ リモートワーク可能業務の拡大・事業継続

## ワークスタイル変革進捗状況把握アンケート結果 ※2022年6月実施（日本通運）

取組み効果の度合い	回答割合
大変そう思う	12%
そう思う	26%
ややそう思う	29%
あまりそう思わない	21%
そう思わない	12%

67%

# ダイバーシティ推進関連のKPIおよび実績（日本通運）

年休取得 推進	<b>KPI（経営計画）…上方修正</b>	<b>2019年度 実績</b>	<b>2020年度 実績</b>	<b>2021年度 実績</b>	<b>2022年度 目標</b>	<b>2023年度 目標</b>
	年休取得率60%以上	40.9%	44.9%	51.5%	56%	60%
女性勤続 率向上	<b>KPI（経営計画）</b>	<b>2019年度 実績</b>	<b>2020年度 実績</b>	<b>2021年度 実績</b>	<b>2022年度 目標</b>	<b>2023年度 目標</b>
	女性勤続率を男性と同等にする ※入社8年目前後の女性総合職	17.5P	11.6P	9.3P	3P	0P
男性育休 推進	<b>KPI（経営計画）…追加計画</b>	<b>2019年度 実績</b>	<b>2020年度 実績</b>	<b>2021年度 実績</b>	<b>2022年度 目標</b>	<b>2023年度 目標</b>
	男性の育休取得率40%以上	3.3%	12%	22.4%	30%	40%
女性管理 職比率 向上	<b>KPI（コーポレートガバナンスコード）</b>	<b>2019年度 実績</b>	<b>2020年度 実績</b>	<b>2021年度 実績</b>	<b>2022年度 目標</b>	<b>2030年度 目標</b>
	女性管理職比率10%以上	1.3%	1.5%	1.7%	2%	10%
障がい者 雇用推進	<b>KPI（NXグループ内自主目標）</b>	<b>2021年度実績</b>		<b>2022年度目標</b>	<b>2023年度目標</b>	
	グループ雇用率2.4%以上	2.3%		2.4%	2.4%	

# 健康経営

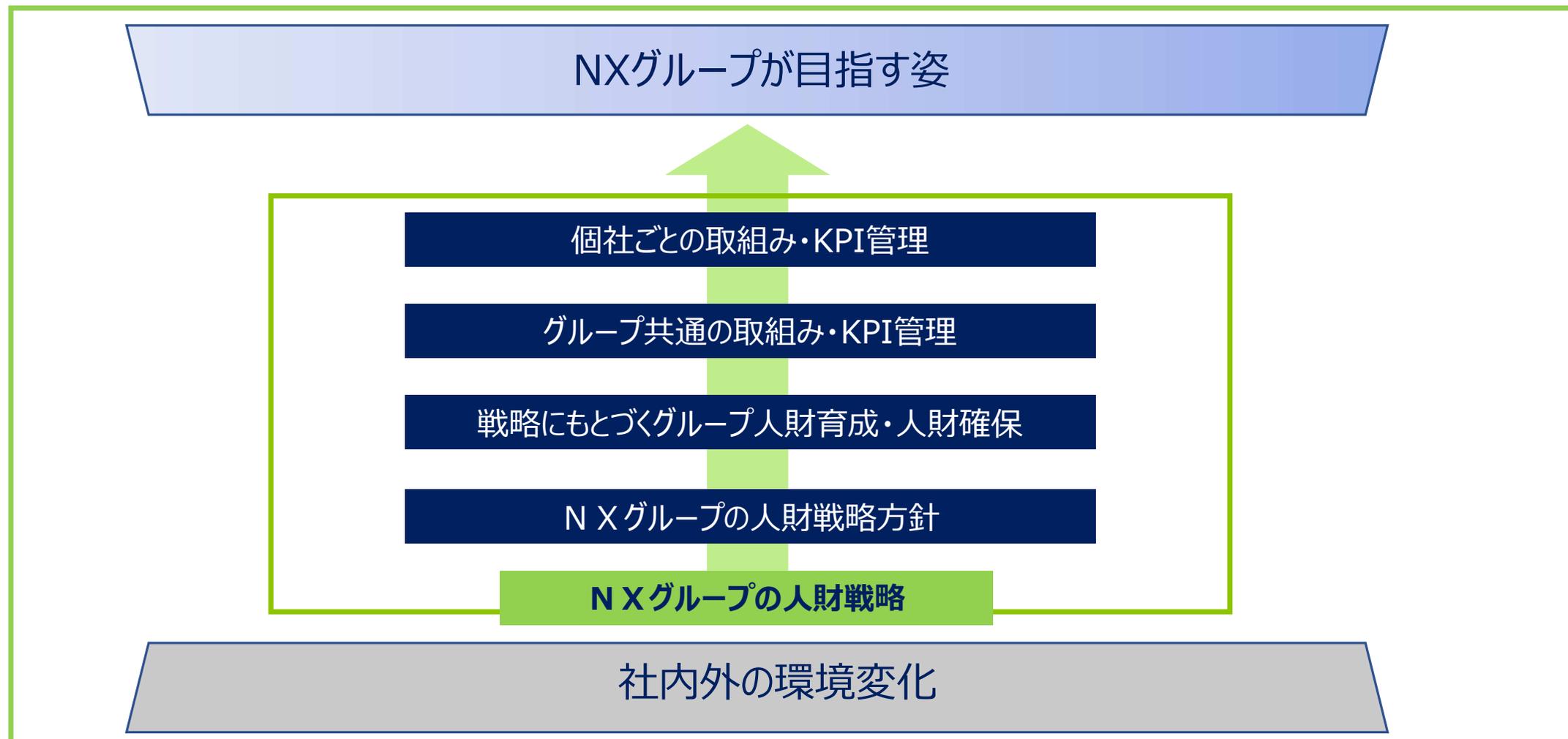
## ➤ 健康経営の取組みについて\_\_取組みアプローチ



### 今後の計画

- NXグループ健康宣言の発信
- 健康経営戦略マップの明示
- 戦略マップにもとづいた施策の実施（目標を数値化）
- 各施策の評価・改善

# グループ人財戦略の推進に向けて





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。