

安全への取り組み

日本通運では、心身ともに健全な従業員が最大の財産であり、また快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて、職場における従業員の安全と健康を確保することが、企業の社会的責任を果たすことであると考えています。

安全の誓い

私たち日本通運グループの使命は、人間尊重の理念にもとづき、社会の安全と繁栄を支えることです。

私たちは、その使命を遂行し、社会の信頼にこたえ、会社の持続的発展を果たすために、

また、全従業員とその家族の幸福のために、事故災害の防止に取り組みます。

私たちは、この安全に向けての強い決意をこめ、ここに「安全の誓い」を宣言します。

**私たちは、
法令・ルールを順守し、安全を最優先します。**

**私たちは、
過去の事故・災害を忘れず、これを教訓とします。**

**私たちは、
日々危険予知活動を実行します。**

**私たちは、
技能の向上につとめ、安全作業を実践します。**

**私たちは、
常に安全意識を持ち、事故・災害ゼロを実現します。**



2009年度 安全衛生管理方針

安全衛生の確保は企業存立の根幹をなすものであり、企業の社会的責務である。
人間尊重に根ざした経営理念にもとづき、以下を定め、安全最優先の職場を実現する。

1. 関係法令及び社内規程の順守
2. 安全確認の徹底と基本動作の順守
3. 運輸安全マネジメント体制の継続的改善
4. 職場における健康意識の醸成
5. 生活習慣の見直しによる健康増進

運輸安全マネジメント

日本通運は、2006年10月に改正施行された「貨物自動車運送事業法」に基づき、「運輸安全管理規程」を作成し、また「安全統括管理者」を選任し、東京運輸支局へ届け出ました。

運輸安全マネジメントは、経営トップの主導により、経営管理部門と現場との双方向のコミュニケーションを通じてPDCA（計画、実行、評価、改善）サイクルを適切に機能させ、安全文化を構築し、「安全最優先」の原則を組織内に徹底させていく安全管理手法です。

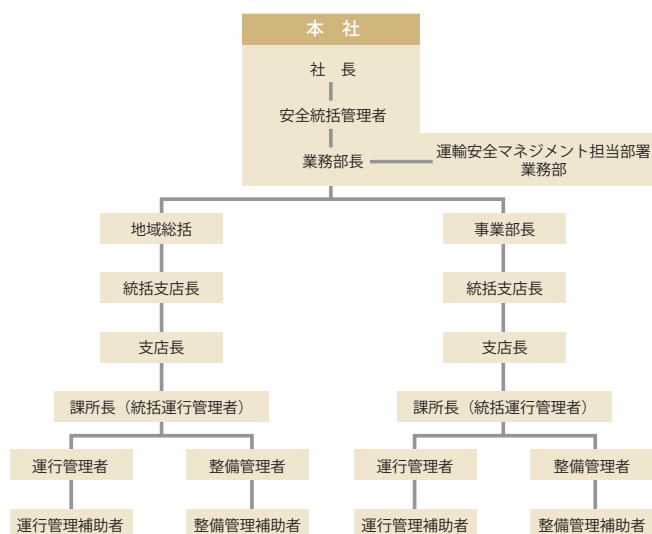
運輸安全マネジメントの実施状況については、2008年11月、国土交通省による2回目の評価を受けるとともに、12月には社内のISO審査員による内部監査を実施しました。

日本通運では今後も運輸安全マネジメントの継続的改善に努めてまいります。

■ 輸送の安全に関する費用実績額（2008年度）

項 目	(単位:百万円)
安全担当人件費(全国)	1,892
教育関係(本社教育)	593
図書印刷	7
日通グループ全国安全衛生大会	1
デジタルタコグラフ関係	526
事故災害防止啓発用品など	6
SASスクリーニング検査	22
事故災害事例データベース、ヒヤリハット事例集	10
その他安全対策	87
合計	3,144

■ 運輸安全マネジメント(運行管理・整備管理)組織図



安全に関する教育が実施されている伊豆研修センター

■ 本社主催の安全に関する研修計画（2009年度）

講習名	開催回数	受講者数	講習名	開催回数	受講者数
新社員講習（地域）「技能」	3	300	港運実務講習	1	20
新任技能長講習	4	240	警送業務新社員講習	6	345
安全管理基礎講習	6	420	警送業務フォローアップ講習	4	220
安全管理専門講習	1	70	警送業務5年目社員講習	3	125
運行管理・整備管理者専門講習	1	70	警送業務10年目社員講習	2	110
ドライバー指導基礎講習	6	270	警送業務新任副隊長講習	1	50
ドライバー指導員養成講習	5	175	警送業務副隊長講習	2	90
トレーラドライバー指導員養成講習	1	35	警送業務隊長講習	1	40
ドライバー指導員（統括リーダー）研修会	2	100	警送業務指導員養成講習	1	20
ドライバー指導員フォローアップ研修会	4	180	警送業務指導員専門講習	1	50
ドライバー運転技能養成講習	2	90	警送ビジネスセンター業務監督者専門講習	1	40
トラックドライバー・コンテスト事前研修会	3	100	美術品作業指導員養成講習	1	15
フォークリフトオペレーター指導基礎講習	4	140	美術品作業指導員フォローアップ講習（専門）	1	10
フォークリフトオペレーター指導員養成講習	3	100	美術品作業指導員フォローアップ講習（基礎）	1	10
フォークリフトオペレーター指導員（統括リーダー）研修会	2	100	美術品取扱基礎講習	3	60
フォークリフトオペレーター指導員フォローアップ研修会	2	100	美術品取扱専門講習	3	60
フォークリフト運転技能養成講習	3	90	重機建設基礎講習（新社員・新任者）	1	12
フォークリフト運転競技大会事前研修会	1	40	重機建設基礎講習Ⅰ	1	20
大型フォークリフトオペレーター基本講習	2	70	重機建設基礎講習Ⅱ	1	30
特定自主検査実務講習	1	30	重量品作業指導員養成講習	2	50
通運基礎講習	1	30			
開催回数合計		94回	受講者数合計		4,127名

安全性評価事業の認定取得

安全性評価事業では「安全性に対する法令の遵守状況」「事故や違反の状況」「安全性に対する取組みの積極性」の3項目について、全国貨物自動車運送適正化事業実施機関（全日本トラック協会）が評価基準に基づいて点数化し、安全性評価委員会への諮問・答申を経て評価が決定されます。

安全性評価委員会は、安全性評価事業の厳正、公平性、透明性を確保するため、評価の決定をはじめ、事業実施に必要な事項について審議します。学識経験者、貨物自動車運送事業に従事する者で組織する労働組合関係者、荷主団体、一般消費者、国土交通省職員および全国実施機関担当役員で構成されています。

2008年度、日本通運で「安全性優良事業所」の認定を受けた事業所は累計で775事業所となりました（対象事業所の85.3%）。その他

子会社でも累計で212事業所が認定を受けています。今後も日本通運では、認定を受けていない事業所の認定取得に引き続き取り組みます。



安全性優良事業所マーク

アルコールチェック

2009年6月に「改正道路交通法」が施行され、飲酒運転に対する行政処分がさらに厳しくなりました。日本通運では、飲酒運転撲滅のため、すべてのドライバーとフォークリフトオペレーターに対して、アルコール検知器を使用したチェックを実施しています。アルコールチェックは乗務前の点呼だけでなく、乗務後の点呼でも実施しています。また、飲酒運転撲滅ポスターを掲示するとともに、あらゆる安全運転教育の場を通じて飲酒運転撲滅に向けた教育・指導を行っています。



交通事故の発生について

2008年、日本通運では死亡事故が2件発生し、人身事故件数、キロ比・台比の数値が前年に比べて悪化しました。事故原因等についてはすでに分析を行い、安全呼称の実践による「安全確認」の徹底など、2009年の交通事故防止に向けた対策を実施中です。

■ 交通事故のデータ

	2005	2006	2007	2008
全国の人身事故件数	933,828	886,864	832,454	765,510
日本通運の人身事故件数	198	182	192	196
キロ比	1.13	1.13	1.34	2.21
台比	0.025	0.025	0.029	0.047
日本通運の死亡事故件数	1	2	0	2

キロ比・・・走行100kmあたりの交通事故発生件数

台比・・・保有車両1台あたりの交通事故発生件数

※キロ比・台比の交通事故には物損事故を含む。

なお2007年までは損害額10万円以下の物損事故を交通事故発生件数から除外し算出した。

労働災害に関する指数について

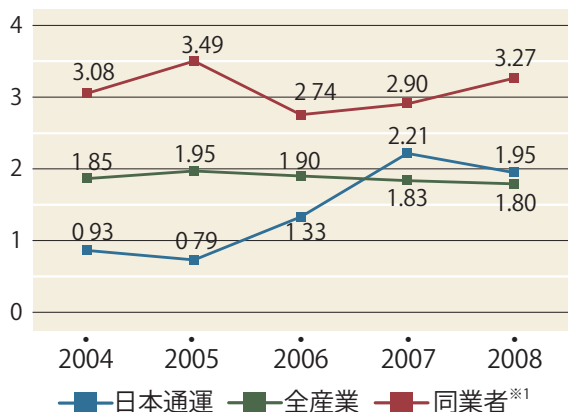
2008年、日本通運では強度率、度数率とも前年に比べて改善しました。

発生した労働災害の原因を分析すると、安全作業手順書に定められた作業手順が守られなかったために社員が被災する事例

が多くなっています。

2009年は作業開始前の作業手順の確認を徹底し、さらに日ごろから危険予知活動を実践して危険感受性を高め、労働災害を未然に防止する取り組みを進めています。

■ 度数率※2

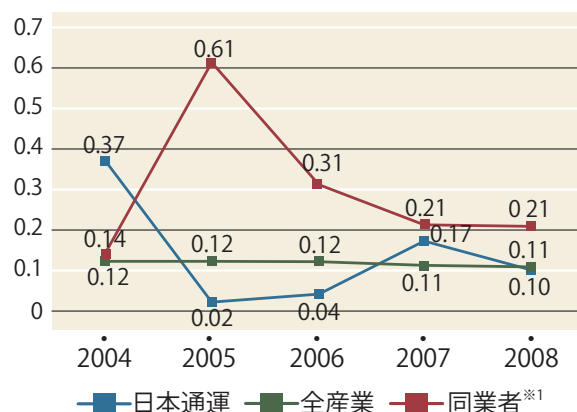


※1 同業者とは一般貨物運送事業者の数値

※2 度数率とは労働災害の発生割合を表す国際指標で

$$100万労働時間あたりの死傷者数 = \frac{\text{死傷者の数}}{\text{延べ労働時間数}} \times 1,000,000$$

■ 強度率※2



※1 同業者とは一般貨物運送事業者の数値

※2 強度率とは労働災害によるケガの程度を表す国際指標で

$$1,000労働時間あたりの損失日数 = \frac{\text{労働損失日数}}{\text{延べ労働時間数}} \times 1,000$$

「ヒヤリハット事例」報告活動

日本通運では、2007年4月から「ヒヤリハット事例」報告活動を実施しています。「ヒヤリハット」とは、「ヒヤリとした」「ハッとした」という、あと一歩で事故や災害の発生につながりかねなかった事態のことです。

全国の現場で発生した「ヒヤリハット事例」は、毎月、支店の管理部門を経由して本社へ報告されます。2008年9月には、報告されたもののなかから180の事例を選んでイラストシートに

した冊子「ヒヤリハット事例集」を作成し、全国の現場へフィードバックしました。また、半期ごとに「ヒヤリハット・キャンペーン」を全社で実施し、優秀な取り組みについては、毎年、本社で開催される「日通グループ全国安全衛生大会」で表彰します。

このような経営管理部門と現場第一線との情報共有化は、「運輸安全マネジメント」における情報収集の具体的手法として推奨されています。



「ヒヤリハット事例集」を用いた危険予知訓練



当日の目標確認

お客様とのかかわり

私たち日本通運の社員は、一人ひとりが会社を代表して、お客さまに歓びを届けることを誓います。

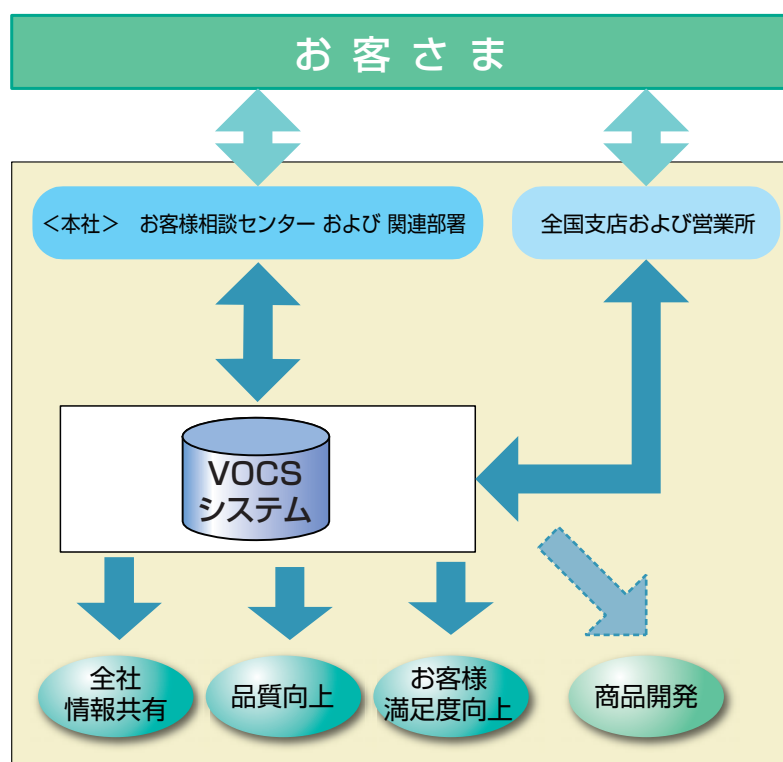
With
Your
Life

私たちは「With Your Life」のスローガンのもと、運輸の使命に徹して、社会の信頼に応えます。

お客さまの毎日と社会の発展に貢献するために、日本通運の社員一人ひとりは、常に全力であることを誓います。

『お客さまの声』より

お客さまから寄せられた「ご意見・ご要望・苦情等」は専用の情報システムに蓄積され、経営層をはじめとした全社で共有する仕組みを構築しています。将来的にはこのデータベースから新しい商品・サービスの構築を目指していきます。

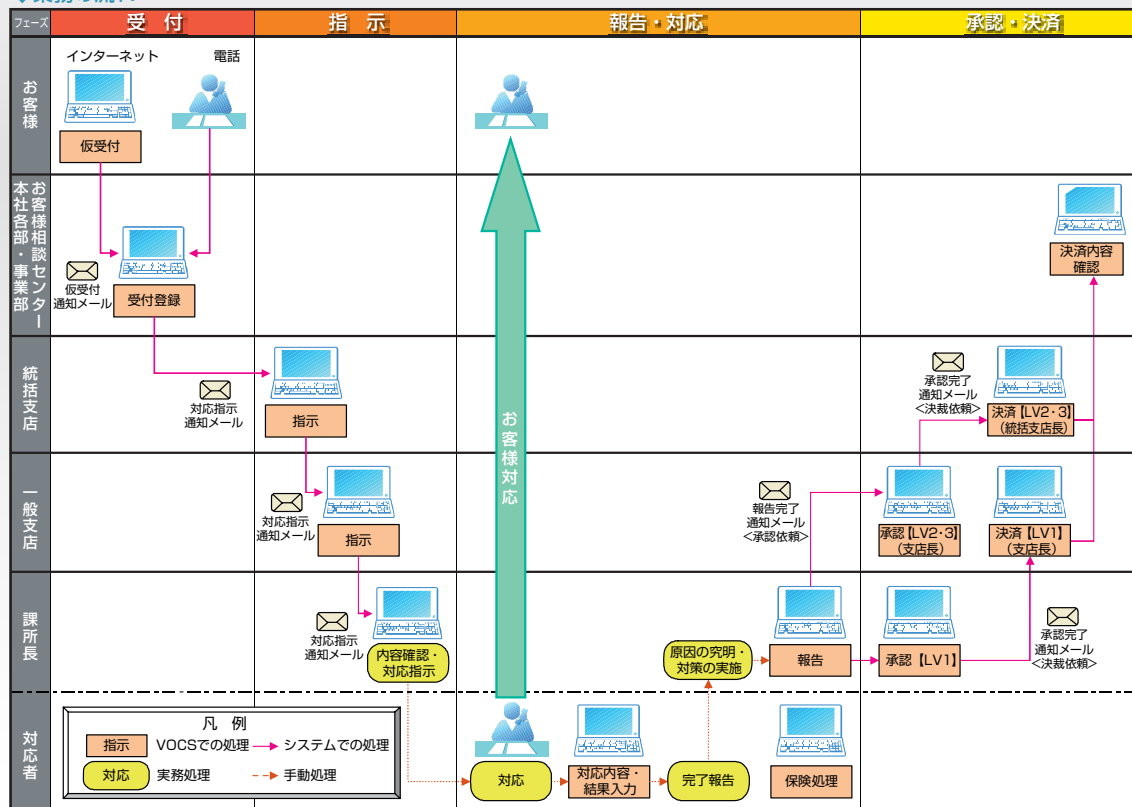


VOCSとは、日本通運のホームページに寄せられる「お問い合わせ、ご意見、苦情等」を一元管理し、お客様対応を支援する仕組みです。受付担当部署は、メールの内容を確認し、該当支店・部署へ対応を指示します。指示を受けた支店・営業所は迅速にお客様へ対応します。その途中経過・最終結果の情報は、すべてシステム内に蓄積され、関係部署などからも閲覧が可能です（個人情報是一定のガードがかけられています）。

なお、苦情等については、原因究明・再発防止策などの入力が必要で、責任者および上位店での承認処理・決裁処理を経て初めて完了します。

電話・信書で寄せられた「お問い合わせ」などは、受付担当部署が内容をシステムに入力し、以降は同様に処理します。蓄積された情報は、全社で共有を図るとともに、品質向上・業務改善のための基礎資料として、適宜アウトプットして利用しています。

◆業務の流れ



担当者から▶▶▶ VOCSの開発



お客様相談センター次長
後藤 幸一郎

運輸業という業務の性格上、輸送・作業などサービス業に関わる業務の提供がわが社の商品となります。近年のお客様対応の高度化の要請や、消費者庁の設置が実現しつつある状況を踏まえ、本社に寄せられる当社の商品に関わる「ご意見、ご要望、お問い合わせ、苦情等」案件を、個人情報保護の観点も踏まえ一元的にシステム管理すること、そして、個々の案件への迅速な対応とデータ化を図りつつ、「見える化」によって社員全員で情報を共有することを目指し、2005年より

VOCSの検討・開発を進め、一定の成果を挙げてきました。今後は、全国の支店・営業所に寄せられる「種々の案件」をも本システムに登録し、各支店・営業所・本社間の連携管理の迅速化・強化を図り、より多くの情報を共有化することに取り組みます。それをもとに、サービス業としての品質の向上と新商品の開発を目標とし、「苦情対応に関する国際規格ISO 10002」を考慮した「意識・組織・システム」の改革・改善・改良を継続しなければならないと考えています。

企業のお客様への対応

日本通運では、自社の事業活動におけるCO₂排出量削減に努めるだけでなく、お客様へ物流の効率化・省エネルギー化などの提案を数多く行っています。また、お客様にモーダルシフトを見て知っていただく場を提供することを目的に、「モーダルシフトセミナー」を開催しています。(P.13に関連記事)

モーダルシフトセミナー

日本通運では、物流における省エネの現場見学と情報提供を組み合わせた「モーダルシフトセミナー」を毎年開催しています。鉄道や内航海運の荷役を見学していただくほか、日本通運の鉄道輸送・海上輸送の商品特性、物流の環境負荷低減

に対する行政の動向などを説明しています。日本通運の営業担当者も同伴し、お客様のモーダルシフトに対する理解を深めていただいています。こうした環境配慮型物流の提案も日本通運の重要な社会的責任の一つと考え、推進しています。

鉄道31フィートコンテナ荷役のデモ



RORO船※の船内荷役見学



※RORO船:P.15参照

2008年5月、株式会社ベネッセコーポレーション様は通販事業をサポートする通販物流センターを、神奈川県中井町（西神奈川支店内）に開設されました。通信教育・通販事業のトップ企業として名高いベネッセコーポレーション様では、通販事業の拡大に伴い、増加していく出荷件数に対応可能な配送センター設置を計画されていました。

複数の物流事業者が提案を行いました、そのなかから当社の提案をご採用いただき、センターの開設に至りました。



配送センター外観



配送センターの内部

購買物流部 部長 有村 嘉哲 様(写真左)
購買物流部 通販課 担当課長 長谷川 英人 様(写真右)

貴社の物流センター開設にあたり、当社を選定いただいた理由をお聞かせください。

まずは物流コストですね。ただ「安かろう、悪かろう」では困ります。過去のセンター運営における実績も大いに参考にいたしました。他社の物流センター見学を通して、日本通運の作業品質の高さを確認させていただきました。

現状にご満足いただいておりますでしょうか？ また今後当社に望まれる(期待される)ことはありますか？

物流センター立ち上げの際に発生した様々な課題に、迅速に対応してくださったことには満足しています。今後はこの物流センターをより発展させていくために、今まで以上に「物流のプロ」としていろいろとご協力をたまわりたいです。あらゆる輸送モードを持つ日通には大いに期待しています。

担当者から▶▶▶ 良きパートナーをめざして



3PL 部次長
東 順治

貴重なご意見を頂戴し、ベネッセコーポレーション様には深く感謝申し上げますとともに今後も期待を裏切らないように、現場共々、適切な運用と様々なご提案をご提供続けていく所存であります。

現在ベネッセコーポレーション様には

通販商品の海外調達物流支援をご提案中です。

ワンストップソリューションを実現し、今まで以上に効率の良い物流サービスをご提供していきたいと考えております。

人材育成と職場環境への取り組み

企業の原動力となる人材の育成については、日本通運が物流を中心としたサービス業という労働集約型産業だからこそ、とりわけ大きな命題といえます。従業員一人ひとりの能力を引き出すだけでなく、ひいては社会に貢献する産業人の育成まで視野に入れ、職場環境の整備に力を注いでいます。

人事制度

日本通運では人事制度の基本理念として、次の三原則を掲げています。

●人間尊重

従業員を単なる労働力としてのみとらえるのではなく、感情や意志をもった一人の人格としてとらえる。

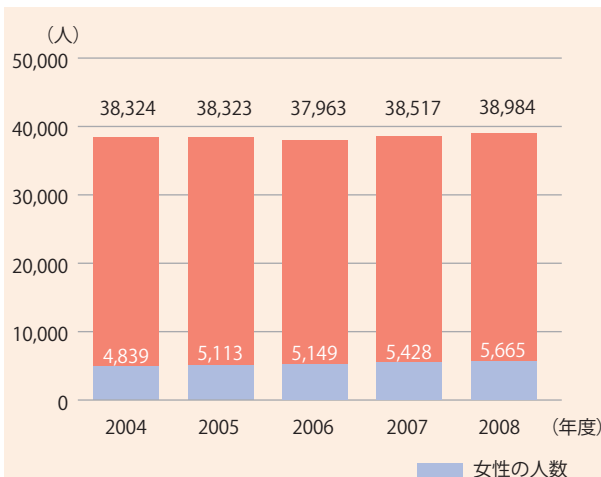
●成果主義

実証性のある成果にもとづく能力中心の人事を行う。

●現業重視

有能な人材を努めて現業部門に配置する。

■従業員数



人事制度の改革

日本通運では、公正・公平な評価を行うことにより従業員の納得感を高め、業務への意欲を高めることを目的として、1999年4月から「職能資格制度」と「目標チャレンジを中心とした人事評価」を導入しました。

この「職能資格制度」とは、それぞれの資格区分ごとに会社が期待する能力(職能要件)と、その能力に到達したか否かを判断する基準(昇格基準)を定め、昇格するためには定められた条件や基準を満たさなければならないとするシステムです。

■従業員の状況(2008年度)

従業員数	38,984名	平均年齢	40.4歳
男性	33,319名	平均勤続年数	16.9年
女性	5,665名		

人材育成制度の改革

企業が持続的成長を果たしていくためには、「人材を育成する風土」が重要です。また、変化が激しく、厳しい経営環境のもと、自律型人材と次世代のリーダーを育成することが求められています。さらに、営業力・現場力の強化や、CSRの実践のための教育を推進し、経営計画の実現に貢献する人材の育成を行うことも重要な課題です。

こうした要請に応えるため、2009年度は次のような教育訓練方針を定め、人材育成を推進しています。

■企業理念の浸透と企業倫理の確立

社会から信頼される存在、社員自らが誇れる、働きがいのある企業を目指して、新たな日通マインドの創造を目指します。

■OJTの再構築

管理職に対して、コーチング手法などの具体的な育成方法を習得させることで、コミュニケーション能力、指導力を向上させ、部下を育成できる風土を作り上げます。

■自律型人材の育成

自ら考えて行動する「自律型」社員への変身を促し、今後の自

らのキャリアについて意識づけを行い、モチベーションの維持・向上を図ります。

■現場力の強化

現場の管理職および技能長の能力向上により、現場力を強化します。

■営業教育の強化

全員営業を推進するため、営業マインドの醸成を図ります。

■次世代リーダーの育成

激変する経営環境に対応し、変革を推進するリーダーの育成を進めます。

■グローバル人材の育成

海外業務研修員制度を核として、それを補完するプログラムの充実により、グローバルに活躍できる人材の育成に取り組みます。

■多様な人材を育成するダイバーシティマネジメントの推進

特に女性の活用を推進するための研修プログラム作りに取り組みます。

■社員の働きがいの実現と自ら学ぶ風土づくり

社員一人ひとりの目標設定とその達成に向けた挑戦を支援するため、通信教育を主体とした自己啓発の仕組みの充実を図るとともに、自主的に研修プログラムに参加できるように公募制の導入を進めます。



リーダー育成研修（管理職）

2009年度教育訓練計画分布図（階層別教育）

	営業・事務系社員		技能系社員	
	集合教育	通信教育（必須）	集合教育	通信教育（必須）
各階層	●支店長研修会 ★新任支店長講習 ★新任次長講習			
	★課長フォローアップ講習 ★新任課長講習 ★課長昇職時講習 ★新任係長講習	★リーダー育成研修（管理職クラス） ★キャリア開発研修（40歳）		
	★中途入社社員講習（全国）「営業・事務」 ★中堅社員講習	★リーダー育成研修（中堅社員クラス） ★キャリア開発研修（30歳） ●業務基礎講習 ●OJTトレーナーフォローアップ講習 ●OJTトレーナー講習 ●営業スキルアップ講習	●技能長フォローアップ講習 ★新任技能長講習	必須知識講習
	★3年目講習 ●2年目講習 ■新社員講習Ⅱ（全国）「営業・事務」 ★新社員講習Ⅰ（全国）「営業・事務」 ■新社員講習（地域）「営業・事務」	- 経営能力開発講習 - 管理能力基礎講習 - プレ・マネジメント講習 - 必須知識講習	■新社員講習Ⅱ「技能」 ★新社員講習Ⅰ「技能」	

★本社が1カ所で開催する講習 ●本社が各ブロック等で実施する講習 ■統括支店で開催する講習 ……新規講習

労働組合とのかかわり

全日通労働組合は1946年に発足し、2009年5月末現在、約2万7,000名の組合員で構成されています。会社と組合は、労使の強い信頼関係の中で、「互いに相手方の立場を尊重」し「労使の秩序を維持」しつつ、共通の目標として認識し合った労働条件の向上と企業の発展に向け努力、協力していくことを確認しています。

また、組合員の総意を経営に反映させるため、本社に中央経営協議会、ブロックにブロック経営協議会、統括支店に統括支店委員会、支店に支店委員会を設け、事業運営上の重要事項などに関し、協議、諮問または報告を行っています。

人間尊重への取り組み

日本通運では「コンプライアンス規程」の中で、国連の「世界人権宣言」※を認識したうえで、あらゆる差別、セクシュアルハラスメント等につながる行為を禁止しています。

こうした考え方のもと、同和問題をはじめとする人権に関する研修を集合教育の場や諸会議の中で、機会あるごとに行っています。また社員採用面においても常に公正な採用選考を実施しており、差別的な取り扱いは一切行っていません。一方、万が一セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなどを受けた場合は、内部通報制度「ニツウ・スピークアップ」を通して報告・相談ができる仕組みも設けており、迅速な対応によって差別的な行為などの防止と是正を可能としています。

※1948年国連総会で採択された「世界人権宣言」の第2条には「すべて人は、人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治上その他の意見、国民的もしくは社会的出身、財産、門地その他の地位、又はこれに類するいかなる事由による差別をも受けることなくこの宣言に掲げるすべての権利と自由とを享有することができる」と明記されている。

次世代育成支援への取り組み

日本通運では、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、「すべての社員がその能力を業務に十分発揮することを前提に、子育てをはじめとする生活全般とのバランスについて多様な考え方を尊重し、それぞれのライフデザインを自律的に実現すること」、また「地域における子育てを中心とする活動に積極的に貢献し、企業市民として社会的責任を果たすこと」を目指しています。

第一期「一般事業主行動計画」では、2005年4月の策定から2007年9月末日までの期間内に、男女合わせて116名が育児

休業を取得しました。なお、2006年10月から2007年9月に育児休業を終了した者の、2008年10月1日時点の継続就業率は76.5%でした。2009年度は継続就業率の目標を77.5%に定め、職場環境の整備など諸施策の推進に取り組めます。

現在は2007年10月から3年6カ月の期間で実施している第二期「一般事業主行動計画」のもと、「育児休業の取得推進」や「所定外労働時間の削減に向けた意識啓発の実施」、地域貢献活動の一環として「職場体験学習の受け入れ」に取り組んでいます。

職場の健康管理について

日本通運では、個々人に対する健康指導のために、各支店に保健指導員を配置し、従業員の健康管理のための定期健康診断や定期的な個別健康相談を行っています。特にメンタルヘルス・過重労働による健康障害防止対策については、当社の衛生管理の基本方針である「衛生管理方針」において、対策の強化を重点項目として位置づけています。

メンタルヘルスに対する具体的な施策としては、2008年10月からメンタルヘルスに関する情報を従業員にメールで配

信し、従業員個々の健康意識の向上を図っています。また、職場管理者に対する講習を実施し、ラインによるケアの充実にも努めています。

過重労働による健康障害防止対策については、法令に基づく医師による面接指導に加え、保健指導員による面談も実施しています。長時間労働を解消するために、労働時間が長い事業所については、事業所ごとに対策を立て、総労働時間の短縮に向けて取り組んでいます。

女性の活用

企業を発展させていくためには、女性の活躍が不可欠あることはいままでもありません。そのため、当社では女性社員の雇用を積極的かつ意識的に進めています。

■ 社員採用数の推移

年度	採用数	女性社員数	割合
2003年	786	113	14.4%
2004年	923	144	15.6%
2005年	1,004	226	22.5%
2006年	1,373	471	34.3%
2007年	1,515	416	27.5%
2008年	1,680	519	30.9%
2009年	1,257	366	29.1%

日本通運では「伊豆研修センター」において、「ドライバー指導員」や「フォークリフトオペレーター指導員」の指導のもと、運転・点検の基本実技や、事故・災害の防止につながる安全運転・安全操作を習得するための教育訓練を行っています。このような教育訓練の現場の第一線でも、女性の「フォークリフトオペレーター指導員」が教官として活躍し、「強い現場づくり」の一翼を担っています。

また、「伊豆研修センター」では、教育訓練担当の女性が教育訓練プログラムのカリキュラムの企画や運営を行い、ドライバーやフォークリフトオペレーターをはじめ、全国の社員の円滑な教育訓練の受講を推進しています。



「伊豆研修センター」で活躍する教育訓練スタッフ



フォークリフトオペレーター指導員

障がい者雇用

障がいのある方の雇用促進については、全国の各拠点で職域拡大を図り、また、1997年11月には日通ハートフル株式会社を設立、1998年5月に特例子会社の認定を受けるなど、積極的に取り組んでいます。日通ハートフルでは、本社ビル内のメール便事業や名刺印刷事業などを行っています。その他、知的障がいのある方を「がんばり隊」として日本通運の首都圏各事業所に配属し、ビジネスサポート事業を展開しています。この「がんばり隊」を支援するため、専任の管理者を配置し、本人・家族・特別支援学校などの方々と連携を密に取って、障がいのある方が、安心して働くことができるよう努めています。

近年の障がい者雇用率の推移(年度集計)

2005年度	1.92%
2006年度	1.95%
2007年度	2.05%
2008年度	2.08%



日通ハートフルスタッフ



メール便事業



名刺印刷事業

TOPICS

「がんばり隊」からの出発



多摩支店
北谷 宏貴

多摩支店の物流センターで主に家電商品の店舗別箱入れ業務をしています。

高校在学中に日通の物流センターで今と同じような仕事の実習に参加し、3年前、卒業と同時に、日通ハートフル株式会社の「がんばり隊」として今の仕事を始めました。

商品の物量が多い日は辛いときもあります。しかし、この3年間、職場の皆さんは親切にいろいろと教えてくれました。また、両親は、ほとんど欠勤もせず、頑張っている私を誇りに思ってくれています。

将来、自立していくためにも、頑張っていきたいと思っています。



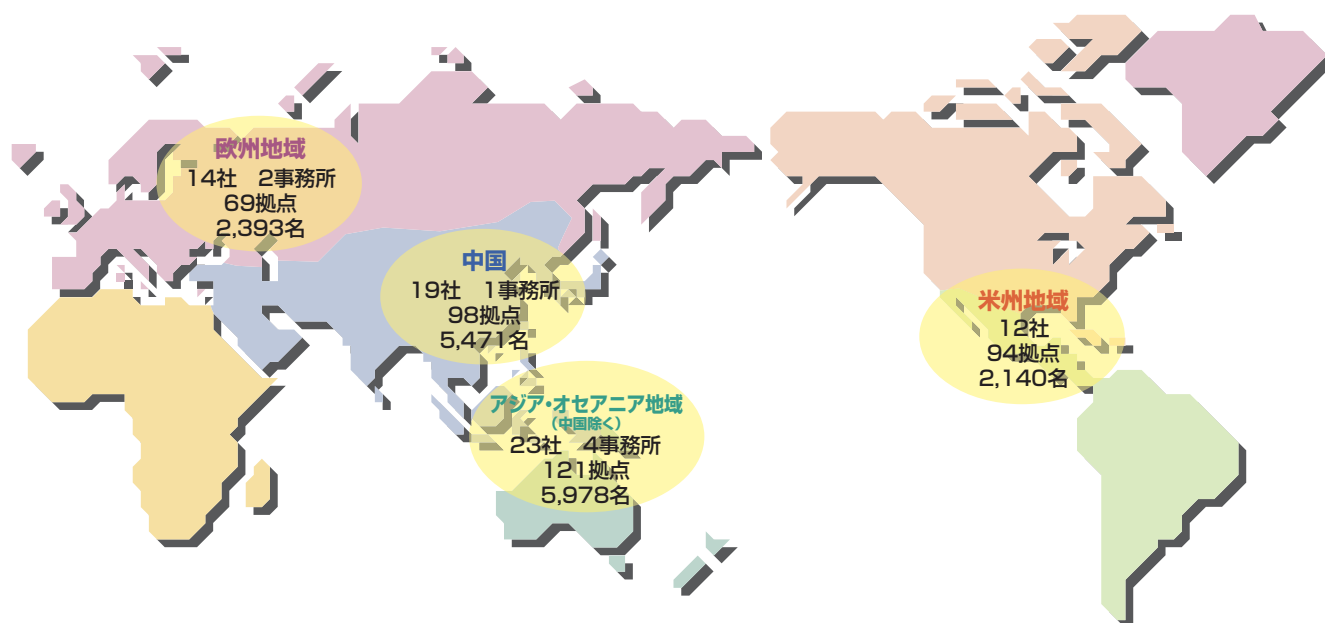
職場風景

海外ネットワークを支える従業員

日本通運が初めての海外拠点である米国ニューヨーク駐在員事務所を開設したのは1958年、2008年で海外進出50周年の節目を迎えました。今日では、国際航空貨物輸送、国際海上貨物輸送、海外旅行などの国際業務を行うため、37カ国、211都市、382の拠点到15,982名の従業員を擁し、全世界に独自のネットワークを張りめぐらせています。日本通運グループでは、国際的な総合物流業者として多角的なサービスを各国の現地企業へ提供するために、ナショナルスタッフ（海外現地社員）の育成を強化しています。

のネットワークを張りめぐらせています。日本通運グループでは、国際的な総合物流業者として多角的なサービスを各国の現地企業へ提供するために、ナショナルスタッフ（海外現地社員）の育成を強化しています。

海外ネットワークの概要



2009.3.31現在

TOPICS

人事管理を通じた現地化促進の取り組み

1998年の入社以来、私自身の仕事に対する見方は会社の成長とともに変化してきました。当初の単に働くだけという気持ちから、プロとして仕事を一生のテーマと捉えようと考えようになりました。

日本通運の「現地化の促進」という方針のもと、天宇客貨運輸服務は2005年、人事管理向上のためにGL制度※を導入しました。職務の明確化、目標管理、評価報酬の3分野について、複数のコンサルタントから理念を吸収しつつ、中国市場戦略に対応した、そして天宇の実態に適した管理手法を確立することに努め、正式運用に至りました。

世界的経済不況の渦中にあっても天宇は今年の戦略目標の一つに人材教育の強化を掲げ、初めてとなる全支店を対象にした計13回の階層別教育を開始しました。私はその担当として、全従業員が集団管理能力を向上させ、チャレンジしてほしいという会社上層部の期待をひしひしと感じています。そこで私は、全ての講習においてその期待を受講者一人ひとりに伝え、場の雰囲気高めよう心がけています。私は自ら行動することが改善の第一歩であると信じています。

天宇客貨運輸服務有限公司
行政管理部 經理
左 竟成

MANAGER, ADMINISTRATION DIVISION
NIPPON EXPRESS (CHINA) CO., LTD.
ZUO JINGCHENG



※ GL 制度：グレードレベル制度の略。職務内容をその難易度（グレード）と習熟度（レベル）で分類し、それにより処遇決定を行う人事評価制度。

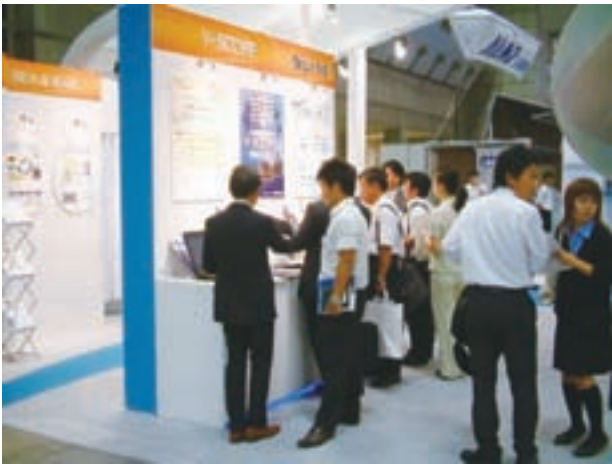
社会とのコミュニケーション

より多くの人に日本通運のCSRの取り組みを知っていただくため、主として環境分野のイベントや大学への寄付講座、企業または市民対象セミナーでの講演など幅広いコミュニケーション活動を実施しています。また、多くの学校から学生をインターンとして受け入れることにより、日本通運の仕事について理解を深めていただくことに努めています。

「国際物流総合展2008」へ出展

日本通運と日通商事は2008年9月9日から12日までの4日間、東京ビッグサイトで開かれた「国際物流総合展2008」に出展しました。出展テーマは、日本通運が「CREATE NEW VALUE～ロジスティクスから新たな価値を創造する～」、日通

商事は「環境にやさしい進化する物流システム」で、最新の物流サービスの取り組みをパネルやプレゼンテーションで紹介しました。さらに、コンテナやパレットといった実際の物流機器の展示も実施しました。



中国における学校とのかかわり

2008年に稼動した広州マルチロジスティクスセンターでは、地域に密着した経営活動の一環として、中国の子供の日にあたる端午節(6月)とクリスマスに、地元広州市羅崗区の小学校へ図書や、バスケットボール、バドミントン、卓球の用具などを寄贈しました。

また、企業見学会を実施し、地元の教育委員会関係者や児童が同センターを訪れる機会を作り、交流活動に取り組んでいます。見学会のあとは施設内で写生大会を開催し、学校長を通じて寄贈された児童たちの作品は、事務所内の各所に展示されています。



中国の小学生による企業見学会

社会貢献活動

日本通運の社会貢献活動は、「環境保全のための社会貢献」と「未来を担う子供たちのための社会貢献」の2つを大きな柱としています。具体的には2007年10月より創立70周年記念事業の一環として、3つの事業を新たに始めました。

環境教育

「youth X change」(ユース・エクスチェンジ)は、UNESCO(国際連合教育科学文化機関)とUNEP(国際連合環境計画)による教育プログラムで、15歳から25歳の人たちを対象に、持続可能な社会実現のために「どのような消費や生活を行っていくべきか」を理解してもらうことが目的です。日本通運は日本企業として初めてこのプログラムに協賛し、教材の日本語訳を収めたCDを教師向けに作成しました。また、この「youth X change」をもとに、小学生向けに編集した環境教育用教材「kids X change」(キッズ・エクスチェンジ)の制作とその普及事業を社会貢献活動の一環として開始しました。「kids X change」は小学校4～6年を主な対象とした児童用教材と教師用指導書から成っています。2008年1月に完成し、2008年3月から関東地方を中心に73の小学校へ配布しました。

また、2008年7月、文部科学省と共催で「ユネスコ・スクール・シンポジウム」を日本通運本社ビル内で実施しました。当日は東

雲小学校(東京都江東区)の児童による「kids X change」のテキストを使用したモデル授業を行ったほか、持続発展教育(ESD)に関するパネルディスカッションを開催しました。

2009年3月現在、33校で「kids X change」のテキストを使用した授業を実施し、合計2,423名の児童が学んでいます。うち1校(6クラス)では、日本通運が独自に出前授業を実施しています。日本通運はこれからもESDを応援します。



小学校での授業風景



日本通運本社ビルでの公開授業



シンポジウム

森林育成活動

日本通運では、山形県西置賜郡飯豊町の森林の一部を「日通の森」(70ha)とし、同町中津川財産区の森林育成作業(不良木の除去)に寄付を行い、支援しています。そのうち2haについては、2007年10月より日本通運の従業員とその家族が参加し、森林育成活動を行っています。

2008年度は5月、8月、10月の3回、活動を実施しました。主な作業は、下刈、間伐、不良木除去、植栽、間伐材を利用した階段・作業道作り、きのこの植菌などです。それらに加えて、2008年10月には800本のブナの苗木を植林しました。



春—きのこの植菌



夏—下刈り作業



秋—ブナの苗木を植林

未来のためのファンド(クリック募金)

クリック募金とは、ウェブサイト上で社会貢献活動への支援を訴え、閲覧者が寄付ボタンをクリックすることにより、スポンサー企業が閲覧者に代わって寄付をする形式の募金活動です。会社創立70周年を迎えた2007年10月1日より、日本通運のウェブサイトをクリック募金のページを設け、寄付を開始しました。

日本通運グループは、世界中で事業を展開するグローバル・ロジスティクス企業として、世界規模で環境保護活動を実施している財団法人「オイスカ」による、主に発展途上国の子供たちに対する支援で実績のある「子供の森」計画へ、月間のクリック数に応じた寄付を実施しています。

なお、2008年度におけるクリック募金の金額は4,319,636円でした。



コーポレート・ガバナンス体制

日本通運では透明かつ効率的な経営の実現をめざして、コーポレート・ガバナンス体制を構築しています。

コーポレート・ガバナンスの考え方

日本通運のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は「迅速な意思決定によるスピード経営の実現」と「責任体制の明確化」です。具体的な施策としては、2001年6月に、取締役会の定員を25名以内から15名以内とし、さらにその任期を2年から1年に短縮することにより、取締役会のいっそうの活性化と意思決定の迅速化、ならびに取締役の各事業年度の経営に対する責任の明確化を図ってきました。

同時に、迅速な業務執行を目的として、執行役員制を導入し

ました。なお、2009年3月31日現在の取締役は15名、執行役員は27名です（うち14名は取締役兼務）。そのほか監査役は、取締役会をはじめとする重要な会議への出席、重要な書類の閲覧、主要な事業所への往査、子会社の調査を行い、これらの結果を監査役会および取締役会に報告することにより、客観的な立場に立った監督機関として機能しています。2009年3月31日現在の監査役は4名（うち3名は社外監査役）です。

内部統制システムの構築について

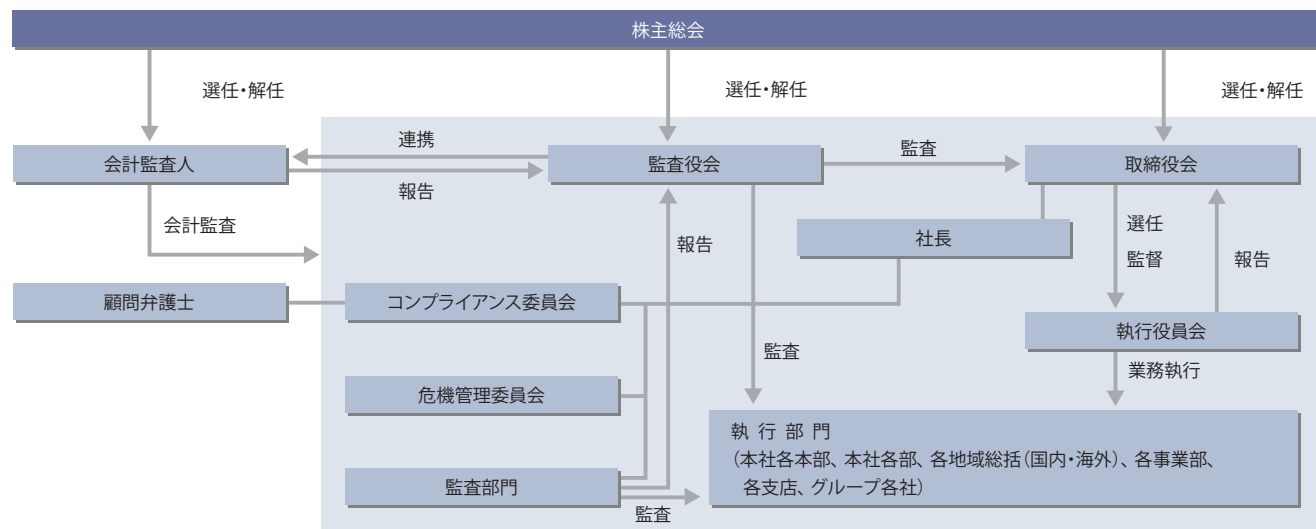
企業がその業務を適正かつ効率的に遂行するためには、内部統制システムの構築が重要です。日本通運では「コンプライアンスの体制」「リスク管理の体制」「内部監査体制」「グループ会社の業務の適正を確保するための体制」など、適正な業務遂行のための実効的な統制システムを構築しています。

なお、日本通運では新しく制定された「会社法」の施行にともない、2006年5月に「内部統制システムの整備に関する基本

方針」を取締役会で決議し制定しました。

また2008年4月には、東京証券取引所の「有価証券上場規程」が一部改正されたことにともない、「反社会的勢力排除に向けた基本方針」を取締役会において決議しました。これは、反社会的勢力による被害を防止するための社内体制の整備および個々の企業行動に対する反社会的勢力の介入防止を規定することについて、求められたことによるものです。

■ コーポレート・ガバナンス組織図



危機管理体制

日本通運グループでは災害や緊急事態に備え、より強固な危機管理体制の構築に取り組んでいます。

危機管理体制の構築

日本通運では、2000年1月に制定した「危機管理規程」に基づき危機管理委員会を設置し、万一のときに備えた災害対策、情報システムリスクやテロなどへの対応を定めています。また海外における事故、災害、テロなど様々なリスクについても同様の危機管理対策を策定しています。

自然災害については、2001年10月に「日通グループ災害対策規程」を制定し、グループ内での連携強化を図っています。社内においてはイントラネットに「災害管理システム」サイトを開設し、「災害等報告要領」により報告が必要な災害などの基準（例えば震度4以上の地震が発生した場合など）を定め、被災状

況についての本社と支店の報告体制、あるいは支店間の情報共有体制を整えています。

さらに災害による停電や、携帯電話も含めた電話回線が遮断された場合にも対応できるように衛星携帯電話を導入し、本社関係部署、主要な支店などに設置しています。

また、阪神・淡路大震災や新潟県中越沖地震といった大規模な地震災害においては、「災害対策基本法」により指定された指定公共機関として、国や都道府県からの要請に基づく緊急輸送などを実施しています。

新型インフルエンザ対策について

鳥型の新型インフルエンザ感染が世界各国で確認されていますが、今後ウイルスの突然変異によるパンデミック（爆発感染）が危惧されています。日本通運ではこの事態に備え、2008年9月に社長をトップとする新型インフルエンザ対策委員会を設置し、対策の検討、マスクのほか、手袋、ゴーグルといった衛生用品の備蓄を推進しています。

また、従業員や関係者の感染による組織力（品質）が低下した

場合でも社会機能を維持できるよう、事業継続のために対策を講じていきます。

なお、2009年4月から発生している新型インフルエンザ（H1N1亜型由来豚インフルエンザ）に対しては、5月19日に対策委員会を対策本部に格上げし、発生地域への出張や研修等の自粛、マスク等の送付など直ちに対策を講じました。

AEO制度

日本通運は2008年1月、日本版AEO（Authorized Economic Operator）制度の一つである特定保税承認者の全国第一号として承認されました。日本版AEO制度とは、民間企業と税関のパートナーシップを通じて、国際物流におけるセキュリティの確保と物流の効率化を両立させる制度の総称です。特定保税承認制度では、セキュリティ管理とコンプライアンスの体制が整備されているなどの条件を満たす事業者が税関長から承認されます。承認された事業者は、新規の保税蔵置場設置の際に必要な手続きが許可制から届出制に変更になるなどの

優遇措置を受けられます。なお、この制度に基づく日本通運の保税蔵置場は、2009年3月末現在156カ所です。

また海外では、2008年4月にオランダ日本通運が欧州における日系企業として初めてAEOの資格を取得しました。この資格取得により、オランダ日本通運ではEU全加盟国の税関で審査・検査率の軽減や、輸出入申告の簡素化などの優遇措置を受けられるようになりました。そのほか欧州の日本通運グループでは、2009年3月までにアイルランド日本通運、イタリア日本通運が認可事業者の資格を取得しています。

コンプライアンスへの取り組み

コンプライアンスの徹底は日本通運グループの社会的責任のなかでも最も重要なものです。今後も体制の構築、研修の実施などを通じて、コンプライアンス経営の推進を図ってまいります。

コンプライアンス経営の推進体制

日本通運ではコンプライアンス経営を重視し、2003年6月に「コンプライアンス部」を新設して管理体制の強化を図りました。また同年10月には「コンプライアンス規程」を制定したほか、内部通報制度「ニッツウ・スピークアップ」を設けるなど、誠実かつ公正な企業活動推進のための施策を講じてきました。さらに、2005年2月「コンプライアンス部」に法務・知的財産対応の

機能を持たせ、あわせて自動車事業適正化や自動車運送関連法令、その他倉庫業務・公正取引にかかわる法令の遵守、指導に関する機能も加えて「法務コンプライアンス部」を設置しました。

その後、機能を分離して、2007年5月にコンプライアンス担当専任組織として「コンプライアンス部」に変更しました。

個人情報保護の推進体制

当初、コンプライアンス部で対応してきた個人情報の保護管理に関する業務を独立させ、より強固で漏れのない推進体制を構築することを目的として、2005年2月、CSR部門の創設とともに「個人情報管理部」を設置しました。個人情報管理部では、当社の個人情報保護管理に対する取り組み姿勢を示した「個人情報保護方針」や、社内規程である「個人情報保護規程」を制定し、また、その周知徹底を図ると同時に、個人情報管理者・管理

担当者の配置などの体制整備、その他全従業員を対象とした個人情報保護教育の実施によって、個人情報に対する全社的な意識の向上を図ってきました。

なお日本通運は、(財)日本情報処理開発協会の厳正な書類審査および現地審査を経て、2007年3月23日より同協会からプライバシーマークの付与認定を受けました。

個人情報保護方針(項目)

1. 個人情報に関する個人の尊重
2. 個人情報保護体制
3. 個人情報の安全管理
4. 個人情報の取り扱いに関する法令、国が定める指針およびその他の規範の順守
5. 苦情および相談への対応
6. 個人情報保護マネジメントシステムの継続的改善

2007年10月26日改定
(2005年4月1日制定)

昨 年 の 第 三 者 意 見 ・ ア ン ケ ー ト を 受 け て

C S R 報 告 書 へ の 意 見

日 本 通 運 の 対 応

第 三 者 意 見

社会から寄せられる課題や要請を的確に察知し、自
社が目指す方向との整合性を取りCSRを経営全体
に生かすような仕組みを構築することが求められる。

グループ企業を含む全ての社員に向けて、CSRに
関する情報を共有化できるような研修プログラムお
よび体制を構築すること。

今後はさらに幅広い分野でステークホルダーとの対
話や協働を通じて良好な関係作りを進めるととも
に、より一層の情報開示に心がけていただきたい。

日本通運のCSR活動における重要性（マテリアリ
ティ）を測定し、得られた結果を今後の取り組みの方
向性の参考にします。

社内研修でCSRに関する情報を継続的に提供して
いくほか、日通グループCSR会議やCSR報告書の
説明会などにより、グループ企業も含めた情報の共
有化を図ります。

日本通運のことをよく知らない次世代を担う子供た
ちと触れ合う機会が少しずつ増えました。また、本年
のCSR報告書では従業員関連の記述を充実させま
した。今後も様々なステークホルダーとの対話を大切
にします。

C S R 報 告 書 の ア ン ケ ー ト 他

CO₂削減目標の管理について、施策ごとの削減目標
を明らかにすべきだと思う。

もっとイラストや写真を多用したほうがよい。

環境教育はどのように行っているのかについての記
述がほしい。

いろいろなCSRの取り組みを行っているようだが、
何が日通のCSRとして重要なかわからない。

今後は車両以外のCO₂排出量についても把握の精
度を高め、施策ごとの削減目標を開示できるように
努力します。

冊子版では、できるだけ多くの方に読んでいただ
けるよう、写真やイラストを多くし、文字を減らす
ように努力しました。豊富な情報を提供するため、ウ
ェブ版の充実を図ります。

現状として、ドライバーに対してはエコドライブの教
育を中心に、事務職については廃棄物の適正処理を
中心に教育を行っています。

今年度のCSR報告書9ページに重要性（マテリアリ
ティ）分析の結果を掲載しました。日本通運がCSR
に取り組むうえで特に重要な12項目を特定しまし
た。

第三者意見

日本通運におけるCSR活動全般に対し、マネジメント・コミュニケーションの2つの側面から評価したい点について述べてみたい。

CSR報告書のトップメッセージにおいて、厳しい経済環境の下で将来に向けた経営基盤強化を図るべくCSRの推進を最重要取組課題の一つとする「2009年度日通グループ経営基盤強化方針」を従来の中期経営計画に代わり策定した一方で、「日本通運グループ企業理念」に基づき、長期的な視点から捉えた日本通運グループのあるべき姿を3つの「ビジョン」に明確化した。これらは一見経営における視点という面で矛盾を来しているように見えるかもしれないが、長期的な視点をはっきりさせた上で現下の事態に対処しようとする明確な意思表示であり、高く評価したい。CSRと経営戦略との融合、つまり、自社の成長と社会の課題やニーズを的確に見極めて行動を展開していくことが求められる中、今回の対応は極めて重要である。

マネジメントについては、昨年執筆したCSR報告書の第三者意見で「企業理念を基に、社会から寄せられる課題や要請項目を的確に察知し、自社が目指す方向との整合性を取り、CSRを経営全体に活かすような仕組みを構築すること」と指摘した。この点では、今年から関連部署の責任者への個別ヒアリングを通して実施されたマテリアリティ分析（重要性の測定）の結果、12項目の「重要事項」を抽出した上で、「マテリアリティ」、「マネジメント」と「コミュニケーション」の3領域に体系的に整理することができたことは大変評価できる。その上で、今回の12領域とこれまで実施してきた「CSR全般における目標と実績」中の項目との整合性をどう図り、一貫した取り組みと成していくのかを注目したい。

また、マテリアリティ測定の結果に関して、環境問題への意識については「7. 環境経営の推進」のように一見意識が低いように見受けられるが、その一方で、「6. 環境・社会性へ配慮した商品・サービスの提供」について、自社にとってもっとも重要性が高いとの認識を持っており、ロジスティックサービスという業容の特性から自社単独での対処には限界を感じながらも、商品・サービスの提供を通して環境問題の解決に努めようとする姿勢に対し

て、今後も業界のリーダーとしてさらなる努力を期待したい。

また、「マテリアリティ領域」で最重要事項として位置づけられた「2. コンプライアンスの推進」の強化を図る意味で、グループ企業を含むすべての社員に向けて、「法令以上の信頼の精神」を身につけるために、CSR研修による現場力を強めて実行に移すことが求められる。

一方で、通常重要なステークホルダーの一員として認識されるべきサプライヤー（取引先・協力会社）に対する対応が日本通運のCSR活動全体を通して見だしにくいことを指摘したい。今後はサプライヤーに対する方針（公正な取引、環境・人権面等での適切な対応等）について、明確な姿勢と方針を示すことが必要といえる。

コミュニケーションについては、ネガティブ情報の積極的な開示が昨年に引き続き継続されており、ステークホルダーとの信頼関係構築に向けた取り組み姿勢が打ち出されていることは評価したい。そして、「コミュニケーション領域」の中で、「12. 社会貢献活動の展開」を更に高めていくためには、現在展開している「kids X change」のプロジェクトを継続させ、社会の認知度を高めていくことが大切である。

毎月定例的に開催されている「CSR報告書編集委員会」をオブザーバーで参加した際に気づいた点を最後に述べたい。それは、特に重要性分析に関わったメンバー達が、自社におけるCSR活動とは何かということを真剣に考えるようになり、CSR推進部門に対して積極的に提案することで委員会での議論が活発化したことである。その影響もあってか、今年のCSR報告書の内容はよりステークホルダーを意識した形で体系的に整備され、従来に比べ改善箇所が多く見られているといえるだろう。



経済人コー円卓会議日本委員会
専務理事兼事務局長
関西学院大学経営戦略研究科准教授

石田 寛

連結会社一覧 264社（2009年3月現在）

（国内）

日本トラック 北日本海運 新潟中央運送 日本クーリエサービス 日通札幌流通サービス 日通旭川運輸 日通帯広運輸 日通仙南運輸 青森港運 日通秋田運輸 日通庄内運輸 日通前橋運輸 日通八千谷運輸 日通伊那運輸 日通リムーバルサービス 南総通運 日通児越運輸 日通横浜運輸 日通名古屋運輸 日通津運輸 石川日通運輸 福井日通運輸 日通大阪ターミナル運輸 日通滋賀運輸 日通高知運輸 日本海ポートサービス ミツ輪運輸 日通防府運輸 日通久留米輸送 日通長崎運輸 成田エアカーゴサービス 日通海運ドレージ 日通不動産 日通キャピタル システム・プロムープ・サービス	徳島通運 鳥井倉庫 日通名古屋製鉄作業 エヌティ・エス 日通札幌市場荷扱サービス 日通樺内運輸 広尾海運荷役 日通相馬港運輸 日通弘前運輸 日通秋田物流 日通酒田物流 日通大田運輸 日通長野運輸 日通東京運輸 日通隅田川運輸 日通千葉南流通サービス 日通新座運輸 日通湘南物流 日通小牧運輸 日通ヤマモリ物流 日通小松運輸 大倉ロジテック 日通兵庫運輸 日通和歌山運輸 日通四国運輸 日通福山鉄鋼運輸 日通米子運輸 日通宇部運輸 日通北九州運輸 日通宮崎運輸 日通羽田グラントサービス 日通名港運輸 日通エステートサービス 日通自動車学校 日通北陸総合メンテナンス	備後通運 東北トラック 大阪倉庫 上海スーパーエクスプレス 日通小樽運輸 日通宗谷農乳サービス 日通帯広流通 日通仙北運輸 日通八戸運輸 日通横手運輸 日通郡山運輸 日通宇都宮運輸 信濃トラック 日通東京配送 日通神田中央運輸 日通千葉貨物運送 日通鹿島輸送 日通川崎運輸 知多通運 日通三重自動車運送 日通富山運輸 日通大阪運輸 日通水上運輸 日進海運 日通愛媛運輸 岩国日通運輸 日通米子物流 日通徳山運輸 大分通運 日通鹿児島運輸 中部エアカーゴサービス 日通商事 日通関西エンタープライズ キャリアロード 名護イーテクノロジ	日本海運 塩竈港運送 境港海陸運送 加藤運輸 日通札幌ターミナル物流 北見日通運輸 港運輸送 日通気仙沼運送 日通岩手運輸 日通大館運輸 日通福島運輸 日通高田運輸 日通松本物流 日通液体輸送 日通東京西運輸 日通船橋運輸 日通茨城運輸 日通静岡中部運輸 日通守山運輸 日通岐阜運輸 富山日通自動車工業 日通大阪流通サービス 日通神戸運輸 日通香川運輸 備前物流 日通呉作業 日通水島運輸 日通福岡トラック 日通大分トラック 共立空輸 関空トランスポートサービス 太平洋産自動車販売 日通福岡警備保障 日通ハートフル	日通エム・シー中国投資 仙台港サイロ 長崎港湾運輸 ニットラ物流サービス 日通室蘭運輸 日通釧路運輸 港運物流 日通仙台港物流 日通盛岡ペリカンサービス 日通山形運輸 日通会津運輸 新潟日通運輸 日通諏訪物流 日通東京流通サービス 日通東京警備 日通佐倉運輸 日通つくば運輸 日通静岡東部運輸 日通東愛知運輸 日通大垣運輸 日通高岡運輸 日通大阪物流 日通舞鶴運輸 日通高松流通サービス みなと作業 日通広島流通サービス 日通岡山運輸 福岡ひまわり運送 日通熊本運輸 東北トランスポートサービス 日通旅行ビジネスサービス 日通機工 日通総合研究所 新航マリタイム	北旺運輸 日本海倉庫 函館エアサービス 日通札幌運輸 日通函館運輸 様奈日通輸送 仙台日通運輸 仙台ペリカンサービス 日通南岩手運輸 日通長井運輸 日通群馬運輸 三条日通運輸 日通諏訪運輸 日通コンシューマサービス 日通山梨運送 日通埼玉運輸 日通浜松運輸 日通三河運輸 日通多治見運輸 日通黒部運輸 日通奈良運輸 日通京都運輸 日通西香川運輸 境港物流 日通松江運輸 日通下関運輸 日通八幡作業 日通熊本トラック 東京エアカーゴサービス ロジスティックスシステム輸送 コーン商事 日通情報システム 群馬流通サービス
--	--	--	---	--	--

（海外）

米国日本通運 カナダ日本通運 オランダ日本通運 ロシア日本通運 ポルトガル日本通運 日通儲運(深圳) 上海日通浦菱物流 タイ日本通運 ネップロジスティックス ニュージーランド日本通運	米国日通旅行 メキシコ日本通運 オランダ日通旅行 ベルギー日本通運 中東日本通運 日通珠海儲運 華南日通国際物流(深圳) タイ日通エンジニアリング ネップティストリビューターズシステム 天宇客貨運輸服務	イリノイ日本通運 ティファナ日本通運 日通ユーロカーゴ フランス日本通運 シンガポール日本通運 日通国際物流(厦門) 台湾日通国際物流 NEXロジスティックス マレーシア インドネシア日本通運 上海億科軟件技術(上海e-テクノロジ)	ニューヨーク日通 チリ日本通運 英国日本通運 イタリア日本通運 香港日本通運 蘇州日通国際物流 聯海通運 マレーシア日本通運 日通インドネシア物流	日通オハイオ運輸 ブラジル日通倉庫 アイルランド日本通運 スイス日本通運 日通国際物流(深圳) 日通倉庫(嘉興) NEXグローバルロジスティックス韓国 マレーシア日通トランスポートサービス インド日本通運	米国日通グローバルロジスティックス ブラジル日本通運 ドイツ日本通運 スペイン日本通運 日通国際物流(珠海) 日通国際物流(上海) NEXロジスティックス タイ フィリピン日本通運 オーストラリア日本通運
--	--	---	---	--	--

編集後記

今年のCSR報告書の大きな特徴は「重要性(マテリアリティ)の測定」を実施した結果について掲載したことです。CSRの取り組みを網羅的に行うことは、労力もコストもかかります。自社のCSR活動にとって何が重要かを把握し、それに重点的に取り組むことが、真の意味で社会的責任を果たすことであると私たちは考えました。今後、私たち編集委員は、報告書の編集にとどまらず、編集を通じて得たCSRに関する知識を、日本通運グループ全体で共有化していきたいと考えています。



CSR 報告書編集委員会

●日本通運株式会社 CSR 報告書編集委員会
(事務局：環境・社会貢献部)
〒105-8322 東京都港区東新橋一丁目9番3号
Tel. (03) 6251-1418 Fax. (03) 6251-6668
URL <http://www.nittsu.co.jp/>

当社へのご意見につきましては、
上記ホームページの「お問い合わせ」のコーナーへお願い申し上げます。

■会社概要（2009年3月末現在）

会 社 名	日本通運株式会社 (NIPPON EXPRESS CO., LTD.)
創 業	1872(明治5)年 陸運元会社設立
設 立	1937(昭和12)年10月1日
本 社 所 在 地	〒105-8322 東京都港区東新橋一丁目9番3号
代 表 者 氏 名	代表取締役社長 川合正矩
資 本 金	701億7500万円
株 主 数	8万8350名
従 業 員 数	(単体)3万8984名 (連結)7万1352名
事業用貨物自動車台数	1万9078台
主 要 な 事 業 所	札幌支店、仙台支店、群馬支店、 東京支店(東京都中央区)、 横浜支店、名古屋支店、大阪支店、 四国支店(高松市)、広島支店、 福岡支店、 東京航空支店(東京都港区)、 東京国際輸送支店(東京都品川区)、 東京警送支店(東京都江東区) など64支店

発行部署(お問い合わせ先)

日本通運株式会社 CSR 報告書編集委員会
(事務局：環境・社会貢献部)

〒105-8322 東京都港区東新橋一丁目9番3号

Tel. (03)6251-1418 Fax. (03)6251-6668

URL <http://www.nittsu.co.jp/>

発行年月 2009年6月

次回発行予定 2010年6月

