

お客様の期待に応えるために、 正確な知識と技能を身につける

1 中国でフォークリフトオペレーターコンテストを開催

2014年2月11日から15日にかけて、日通国際物流(中国)本社がある上海で第2回中国日通フォークリフトオペレーターコンテストが開催されました。このコンテストは、フォークリフト作業における安全、品質レベルの向上による他業者との差別化を目的とし、知識・技能の研鑽を行う場として年1回開催しています。

コンテスト開催にあたり、日本からベテランのフォークリフトオペレーター指導員2名を派遣。指導員候補として育成中の中国日通スタッフ4名とともにコンテスト出場者の指導、競技の採点を

行いました。

コンテストで優秀な成績を収めたスタッフのなかから、将来指導員としての活躍が期待できる人を選抜し、2014年5月に日本で実施された日通グループ全国ドライバー・フォークリフトオペレーターコンテストに参加することで、日本で培ってきた技能を中国に伝え、ワールドワイドでお客様の期待に応える品質を実現させていくための先行事例として、積極的に展開していきます。



フォークリフトオペレーターコンテスト(中国)

2 社外の競技会で快挙!

日本通運グループでは、運転、作業における安全性・品質の向上を目的として、厚生労働省、国土交通省の外郭団体が主催する競技会に積極的に参加しています。出場を希望する社員は、競技会での優勝を目指し、日々、安全運転・安全作業の実践を通じ、技能の研鑽、知識の習得に励みます。そのような努力の結果、培われた技能を職場に持ち帰り、指導員として職場の仲間の技能向上に向けた指導・教育を行います。

2013年9月に開催された第28回全国フォークリフト運転競技大会では、日本通運グループの出場者4名が上位入賞しました。また、公益社団法人全日本トラック協会による、全国トラックドライバー・コンテストでは、日本通運グループの出場者10名が入賞。さらには4年連続で栄える内閣総理大臣賞を獲得するという快挙を成し遂げることができました。



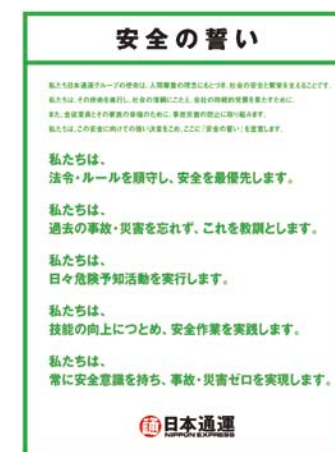
全国トラックドライバー・コンテスト

安全・安心

私たち日本通運グループは、皆様の安全・安心な暮らしに貢献できる物流を目指しています。

日本通運グループは、あらゆる物流ニーズにお応えしています。常に最優先されなければならないことは、「安全」です。安全の確保は最も重要な社会的責任であり、そのための安全管理の取組みに特に重点を置いています。

安全の誓い 安全シンボル



安全シンボル「風と光の詩—A」
作：御宿 至

2014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、以下を定め実施する。

- ①安全を礎とした規律ある職場の実現
- ②社会・社内・職場のルールを守り、基本動作を必ず実践する
- ③職場が自ら問題を発見し、解決する能力を強化する
- ④メンタルヘルス対策の取組み推進
- ⑤生活習慣病予防対策の推進
- ⑥衛生管理体制におけるそれぞれの役割の徹底

教育・指導体制

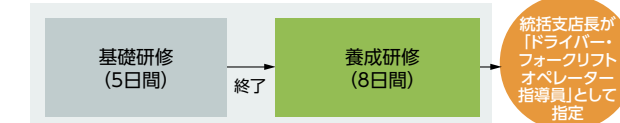
日本通運グループでは、現場での事故・災害を防ぐためにトラックドライバーやフォークリフトオペレーターの教育・研修に力を入れています。すでに免許を持っているドライバーやフォークリフトオペレーターも、日本通運独自の研修と試験を経てはじめて運転業務に就くことができます。特にドライバー・フォークリフトオペレーター指導の中核的な役割を担う社員は、研修に集中できる教育環境と万全の設備を誇る「伊豆研修センター」にて「指導員養成研修」を受講。安全確保と品質向上の両面での徹底した教育・研修を受け、「指導員」に認定された後、各支店に戻り、仲間のドライバー・フォークリフトオペレーターの指導に当たります。さらに指導員に認定さ

れた後も、技能向上と最新知識の習得のため、定期的なフォローアップ研修を受けます。

ドライバー・フォークリフトオペレーターの教育体制



ドライバー・フォークリフトオペレーター指導員制度



日通グループ全国ドライバー・フォークリフトオペレーターコンテスト

日本通運グループでは、交通ルールの順守と省燃費運転を取り入れた運転技能及び整備点検技術の向上を目指し、「日通グループ全国ドライバー・フォークリフトオペレーターコンテスト」を毎年5月に開催しています。これは交通事故・労働災害の防止、環境負荷の低減、及びローコストの推進に努めるとともに、ドライバー・フォーク

リフトオペレーターにプロとしての自覚と誇りを持たせ、社会的責務を自覚させることを目的としたものです。



安全への取り組み

■ 日通安全衛生マネジメントシステム (NSM)

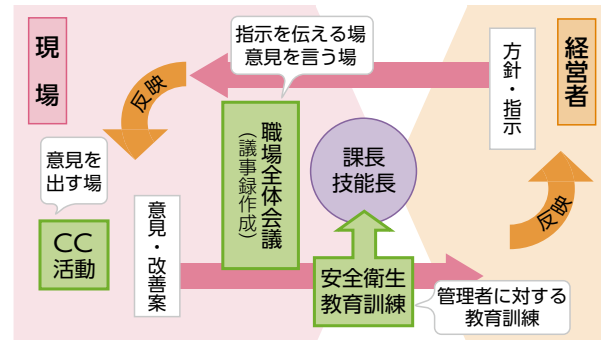
2010年4月、日本通運グループはそれまでの安全衛生管理体制を見直し、日通安全衛生マネジメントシステム (以下NSM : Nittsu Safety & Health Management System) を導入しました。このシステムは、以下の3本の柱から成り立っています。

一つ目の柱である「職場全体会議」は、会社の方針や考えを、経営トップから職場の第一線まで効果的に伝える会議です。

二つ目は「チャレンジサークル(CC)活動」です。各職場の問題点や安全確保について話し合う小集団活動です。

三つ目は管理監督者層への安全衛生教育訓練です。

NSMは、この三つの柱をPDCAの考え方で継続的に機能させながら、よりよい職場をつくりあげようとするシステムです。日本通運グループはより確かな安全衛生管理体制の構築を目指し、このNSMを推進しています。



安全関連データ

輸送の安全に関する実績額(2013年度)

項目	(単位：百万円)
安全担当人件費(全国)	1,502
教育関係(本社教育)	539
図書印刷	3
日通グループ全国安全衛生大会	1
運行管理システム(デジタルタコグラフ)関係	1,789
事故災害防止啓発用品等	8
SASスクリーニング検査	26
その他安全対策	115
計	3,983

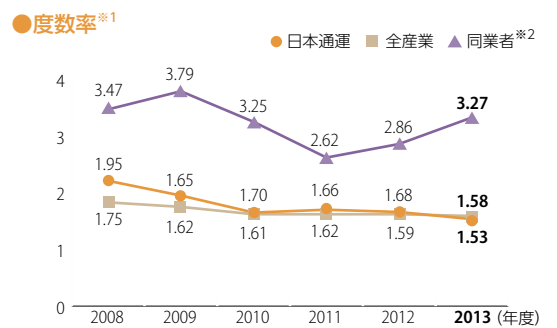
自動車事故報告規則第2条に規定する事故に関する統計(2013年度)

事故の種類	計
火災	1
路外逸脱	1
衝突	5
死傷	2
車両故障	8
健康起因	1
計	18

安全性評価事業の認定取得状況(2014年1月時点)

日本通運累計認定事業所数	553事業所
日本通運グループ認定事業所数	234事業所

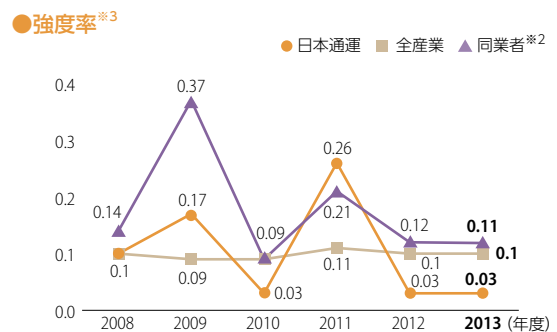
労働災害の指数



※1 度数率とは労働災害の発生割合を表す国際指標で

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

※2 同業者とは道路貨物運送業者の数値



※2 同業者とは道路貨物運送業者の数値

※3 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

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

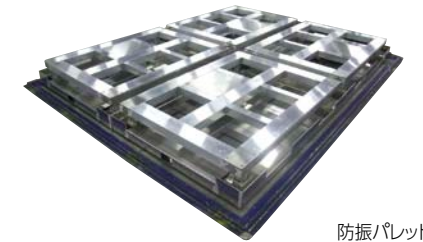
「防振パレット」を利用した国際輸送サービス

日本通運が開発した防振パレットは、衝撃を受けやすいとされている空港内での搬送作業や、航空機への積み込み、取り出し作業における貨物への衝撃を約75% (当社従来比) 緩和し、ダメージ発生リスク低減を可能としました。

また、同パレットは繰り返しの使用が可能のため、通常使い捨てとされている木製パレット、紙製パレットに比べ、地球環境にも優しいサービスとなります。

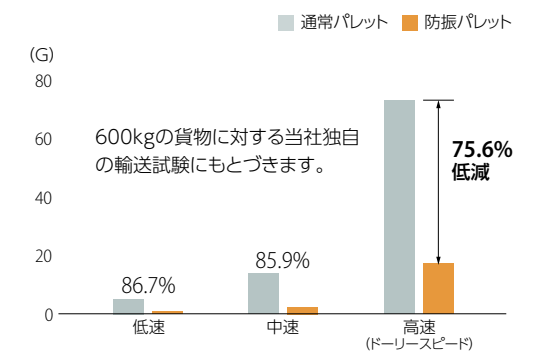
さらに、オプションとして、当社開発のGPS付きデータロガー「GLOBAL CARGO WATCHER」を併せてご利用いただくと、貨物の輸送状況・位置情報をリアルタイムで把握いただくことができます。

振動低減効果(高速の場合)
75.6%
 (当社比)



防振パレット

防振パレットを使用したときの振動低減効果



お客様満足度の向上

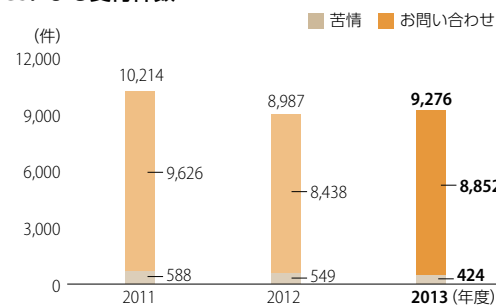
■ お客様相談受付システム

日本通運では、お客様からホームページ経由でお寄せいただいた「お問い合わせ・ご意見・苦情」を一元管理し、全社で共有するシステム「お客様相談受付システム (VOCS)」を導入しています。

お客様のお問い合わせ内容は、社会情勢や経済の変化により刻々と変化しています。定期的にホームページへのアクセス件数のレビューを実施し、ホームページ運営委員会等を経て、VOCSとホームページとの連携をさらに強化しています。

また、お客様からのお問い合わせは増える傾向にあります。お客様の利便向上を図るため、今後も「お客様の声」にもとづいて、お問い合わせ、ご要望を分析し、当社商品、サービスの向上に努めていきます。

VOCSによる受付件数



■ 最適な引越プランのご提案

引越プランナーは、お客様宅での訪問見積りの際、タブレット端末を活用し、お客様の希望される作業内容に合った最適なプランをスピーディーにご提案します。作成した見積書は、その場で印刷できるほか、お客様のパソコンへメール送信することも可能です。



プランナーによるお客様への説明

■ 教育訓練によるクオリティの追求

全国どこでも均一で高品質な引越サービスを提供するために、各地に設けた研修センターにおいて、引越作業インストラクターによる、「梱包技術」「接客マナー」等の教育を計画的に実施して、引越作業のプロを育てています。



研修風景

人権 (職場環境)

私たち日本通運グループは、従業員一人ひとりが存分に能力を発揮できるように人材の育成を行います。

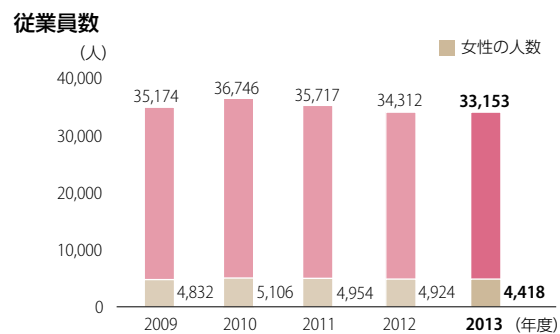
日本通運グループが求める人材とは、企業理念の実践を通じて自らの行動規範をもって自己成長を図る人です。

そのために、ビジョンや日本通運グループ行動憲章にもとづき、従業員を大切に、働きがいのある職場環境の実現を推進します。

人事に関する考え方

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。



従業員の状況 (2014年3月末現在)

従業員数	平均年齢	平均勤続年数
33,153人 (男性28,735人 女性4,418人)	41.6歳	17.7年

人材育成

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」が何より重要です。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、2013年度からは次の教育訓練方針を定め、人材育成を推進しています。

■ NITTSUグループユニバーシティ

日本通運グループでは、物流業界をリードするプロフェッショナル人材の育成を行うため、2010年4月に「NITTSUグループユニバーシティ (内部組織)」を設立しました。従来の人材育成戦略・体系を一元化したうえで、毎年見直しを行い、従業員の知識・技能の習得、向上を図っています。また、自己啓発を目的とした通信教育講座の拡充や社外講師による「NITTSUビジネススクール」の開催等、従業員が自ら取り組む「学びの場」を広く提供しています。

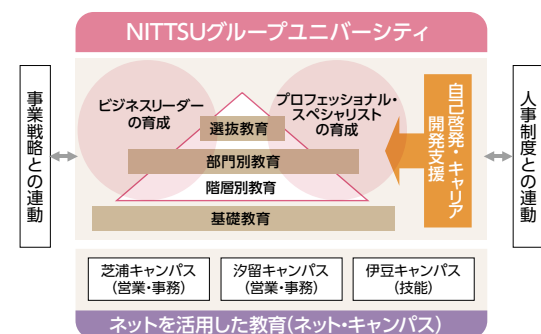
これらの施策により、日本通運グループの「知」と「技」

教育訓練方針 (日通グループ経営計画2015の3カ年)

- A. 自律型人材の育成
- B. グローバル人材の育成
- C. プロフェッショナル人材の育成
- D. 企業理念の浸透と企業倫理の確立
- E. グループ経営の強化
- F. 人材育成部門の役割、機能強化

を結集し、新たな価値創造への挑戦を目指すとともに、人材を育成する風土づくりの推進に、グループを挙げて取り組んでいきます。

人材育成フレーム (全体イメージ)



■ 海外業務研修員制度

日本通運では1958年に海外へ駐在員を初めて派遣し、1964年に海外業務研修員制度を開始しました。数名の派遣から当制度をはじめましたが、今では毎年約50人の若手社員を一年間 (地域により二年間)、世界各国の海外現地法人へ派遣し、実務を通じた業務研修を実施しています。これまでに派遣した研修員数は1,600人を超え、グローバルロジスティクス企業を追求する日本通運の海外要員育成に大きく寄与しています。

55人を22カ国31社へ派遣 (2013年度)



インド日通/バンガロール支店スタッフと海外業務研修

ダイバーシティの推進

■ 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10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等、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等を行っています。そのほか、障がいのある方を日本通運の首都圏各事業所へ派遣するといったビジネスサポート事業を展開しており、それぞれの適性に合った業務に従事しています。ビジネスサポート事業では、専任の管理者を配置し、本人、家族、特別支援学校等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に努めています。

障がい者雇用率の推移

2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度
2.05%	2.04%	1.92%	1.95%	1.96%



■ ナショナルスタッフ経営候補者研修

海外現地法人採用者のなかから、将来の経営幹部にふさわしい人材を育成することにより、グローバルロジスティクス企業としての成長を目指しています。この研修は2012年度にスタートし、3回にわたる延べ15日間の集合教育、eラーニング、インターネット上でのディスカッションにより受講者を教育します。



ナショナルスタッフ経営候補者研修

■ 女性社員の活躍

企業を発展させていくためには、女性の活躍が不可欠であることはいうまでもありません。そのため、日本通運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。

日本通運では伊豆研修センターにおいて、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」や教育訓練担当の女性社員が、全国の社員の円滑な教育訓練の受講を推進しています。

また、その他の教育や色々なプロジェクトで女性社員は中心的な役割を果たすとともに、商品開発や営業推進の責任者として活躍している女性社員も多く、職場の活性化に寄与しています。

社員採用数の推移

	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
採用数 (人)	1,107	637	505	516	499
女性の採用数 (人)	281	185	157	137	153
女性の割合 (%)	25.4%	27.0%	31.1%	26.6%	30.7%

渡邉社長 (中央) とナショナルスタッフ経営候補者研修の受講者たち

働きやすい職場づくり

■ 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」にもとづき、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仕事とのバランス、いわゆるワーク・ライフ・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や、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。

2005年4月から2007年9月末までの「第一次一般事業主行動計画」期間内には、男女あわせて116人が、2007年10月から2011年3月末までの「第二次一般事業主行動計画」期間内には、男女あわせて228人が、2011

■ 長時間労働者撲滅の取り組み

日本通運では、長時間労働の撲滅に向け、社長からのトップダウンにより、一定時間以上の超過勤務者の撲滅に取り組んでいます。具体的には、システム活用による管理等を行い、超過勤務時間が一定時間を超えそうな場合には、管理者が仕事の配分に特に注意を払い、支店の管

■ 労働時間管理の取り組み

日本通運では、パソコンの稼働時間及びデジタル式運行記録計の始業・終業時刻に連動して労働時間管理を行っています。客観的なデータと連動することによって、

年4月から2013年3月末までの「第三次一般事業主行動計画」期間内には、男女あわせて213人が育児休業を取得しました。

「第四次一般事業主行動計画」において、「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」、また地域貢献活動の一環として「職場体験学習の受入れ」に取り組んでいます。

また、2014年3月には労使で協議のうえ、育児休業を取得できる期間の拡大、短時間勤務や子の看護休暇等の措置の対象期間の拡大等、育児休業制度の拡充を行いました。

理部門も一体となって全体で改善を図っています。また、結果的に一定時間以上の超過勤務者が発生した場合は、役員会に報告がなされ、経営トップの強い意思のもとで改善に取り組んでいます。こうした取り組みを継続することにより、長時間労働の撲滅に取り組んでまいります。

適正な労働時間の把握が容易になりました。

また、これらのデータを、会社として長時間労働者削減に取り組む基礎データとして活用しています。

使の秩序を維持しつつ、共通の目標として認識している企業の発展と労働環境の向上に向け努力、協力していくことを確認しています。

従業員の総意を経営に反映させるため、日本通運では、労使間のコミュニケーションを重視しており、全般的な労使協議を行う場として、本社と全日通労組中央本部間に「中央経営協議会」を、また、支店と組合支部間では「支店委員会」を設け、会社経営に関する意見交換を行っています。

さらに、ワーク・ライフ・バランスの推進や、安全衛生等の課題別に労使で専門委員会を設け、現状分析と今後の取り組みについて、協議・検討を行っています。

メンタルヘルスケア

日本通運グループでは、メンタルヘルスケアについて、正しい知識を持つことに重点をおき、また、医療の専門家へのつながりを重要と考え、以下の4つのメンタルヘルス

■ セルフケア

「心の健康づくりに関する情報配信」と題して、従業員向けに定期的に案内しています。



「あなたと私のこころノート」という小冊子を作成、従業員へ配布し、本人やその家族及び職場の同僚のメンタルヘルス不調に対して、早期対処を図るために活用しています。なお、当趣旨から、ご家族にもお読みいただいています。



■ ラインによるケア

階層別教育として、課長昇職時にメンタルヘルス講習を開催しています。また、ストレスチェックの結果を用いた職場環境の把握と改善に努めています。

ケアを推進しています。

加えて、定期的にストレスチェックを実施し、ストレスサインの早期発見に活用しています。

■ 外部の専門家・機関を利用したケア

社外相談窓口「こころとからだの健康相談」を設置しており、従業員やご家族がインターネット及び電話によって相談できます。

「こころとからだの健康相談」

- メンタルヘルス相談
- 健康相談
- 育児・介護相談 等

■ 保健スタッフ等によるケア

全国の支店に約180人の保健師・看護師の資格を持った保健指導員を配置し、メンタルヘルスの相談を受ける体制を整備しており、その保健指導員向けにメンタルヘルスのスキルアップのため、外部講師（産業カウンセラー）を招いた講習を開催しています。



保健指導員の講習

労働組合との関わり

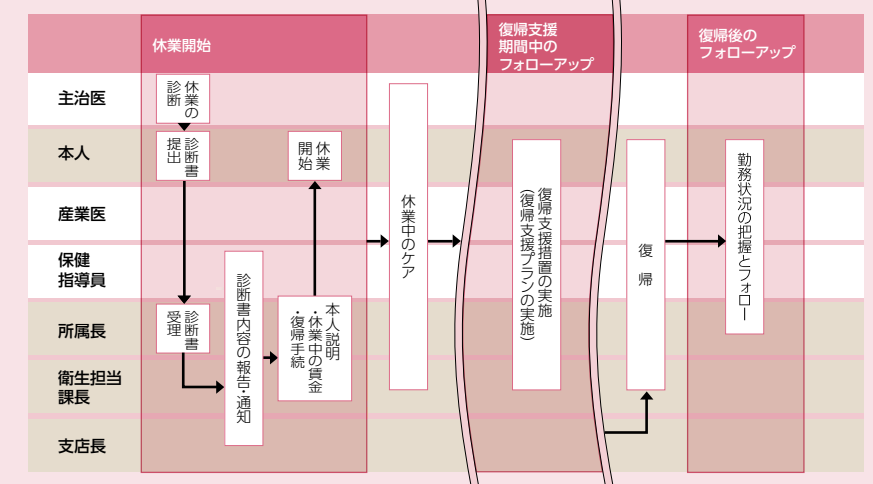
全日通労働組合は、1946年に発足し、2014年3月末現在、約23,350人の組合員で構成されています。日本通運と全日通労働組合は、今日まで築き上げてきた相互の信頼関係のなか、お互いに相手方の立場を尊重し、労



メンタル不調者に対する「全社統一職場復帰支援プログラム」によるケア

メンタルヘルス不調による休業の各段階に対応して、全国の支店に配置する保健指導員と主治医、産業医、職場が連携し、一丸となってスムーズな職場復帰のサポートに取り組んでいます。

職場復帰支援プログラムの流れ



日本通運らしい活動を各地で展開

1 物流博物館美術品梱包講座の開催

私たちは長年培ってきた高度な輸送技術やノウハウの公開を通じて地域社会との融合を目指すとともに、世界の貴重な文化遺産の保護へ貢献しています。

「物流博物館美術品梱包講座」では、梱包の専門家である美術品事業部が講師となり、博物館学芸員資格を取得中の大学

生や博物館関係者等を対象として、美術品梱包の基本を体験していただいています。(2000年より毎年8月に開催。今年度で11回目。)



Close Up

世界の文化遺産保護への貢献

大エジプト博物館保存修復センタープロジェクトに参画し、現地スタッフに美術品取扱いの技術指導を2014年2月までに7回にわたり実施しています。



大エジプト博物館保存修復センター実技指導

2 「地球にやさしいエコな引越しをしよう!」をテーマにした出前授業を実施

「未来を担う子どもたちのための社会貢献」活動の一環として当社スタッフが学校へ出向き「出前授業」を行っています。2014年2月には、「地球にやさしいエコな引越しをしよう!」をテーマに“えころじこんぼ”を中心とした“日通の引越し”を紹介しました。

児童のみなさんに実物の資材を使って梱包・荷解き作業を体験してもらい、実際に出るゴミの量を計測、次に“えころじこんぼ”を実演し、「速い」「ゴミが出ない」「安全」という当社の引越しの特長を説明し、温室効果ガス削減のためにも、ゴミを最小限に抑えることの大切さを伝えました。



梱包・荷解き作業体験の様子



3 緊急医療器具の返却サービス「Doctor-Heli BRS (ドクターヘリ・ボードリターンサービス)」の開始

ドクターヘリは、救急医療が必要な患者様にいち早く医療スタッフを送り込み、病状に適した医療機関へ搬送するために活躍しています。ドクターヘリでの搬送では、患者様を乗せたバックボードと呼ばれる搬送器具がそのまま医療機関へ搬送されることから、後日搬送先医療機関が所有機関向けにバックボードを返却する必要があります。

そこで当社は、医療機関の負担軽減のために専用ケースを開発し、バックボード返却サービス「Doctor-Heli BRS (ドクターヘリ・ボードリターンサービス)」を開始いたしました。また、ドクターヘリによる救命救急の継続的な発展のため、認定NPO法人「救急ヘリ病院ネットワーク (HEM-Net)」の賛助会員として、「BRS」のご利用1件につき100円の寄付を行っています。



当社が開発したバックボード専用ケース

4 「特別展・マンモスYUKA」の輸送展示作業

私たちは高度な技術とノウハウを駆使した輸送を通じて、世界の人々に貴重な文化遺産に出会う感動をお届けしています。

2010年、シベリアの永久凍土からマンモスが発掘されました。「YUKA」と名付けられたマンモスは、3万9千年の時を経たにもかかわらず、手足や長い鼻等がほぼ完全な状態で残っているため、奇跡の大発見として注目を集めました。その「YUKA」がパシフィコ横浜で全世界に先駆けて一般公開されることとなり、当社はあらゆる状況を想定しながら万全の体制を整備し、最大の課題であった冷凍保存状態を維持しながら、ロシアから横浜までの輸送、会場となったパシフィコ横浜での展示作業を見事完遂しました。



Close Up

展示作業を支える輸送・梱包技術の伝承

長年培ってきた技術を次世代へ伝えていく、また、新たな技術の開発を目指し、専任スタッフの教育・育成に力を入れています。



社内研修風景



コミュニティへの参画

私たち日本通運グループは、積極的に社会とのコミュニケーションを図り、社会から信頼される存在として、社会とともに発展することを目指します。

日本通運グループの活動は、道路・鉄道・港湾・空港等の公共インフラの利用で成り立っています。

社会と密接に関わることから、日本通運グループ企業理念に掲げた「私たちの誇り それは信頼される存在であること」を実現できるよう、精力的に取り組んでいきます。

次世代とのかかわり



3人
の生徒を
受け入れ

■ 職場体験学習の受け入れ（オランダ日通）

2013年度は、アムステルダム日本人学校中学部から3人の生徒を受け入れ、オランダ日通引越部のスタッフのもとで梱包作業等の職場体験をしてもらいました。



寄附講座
累計
15回
実施

■ 台湾の大学と産学連携を推進（台湾日通）

台湾日通は、現地法人を設立してから25年になります。4半世紀にわたって会社が存続できたことへの感謝として、地域への社会貢献活動を推進しています。その一環として、地元大学との産学連携による寄附講座を実施しています。



25校
368人
を受け入れ

■ 寄附講座

流通経済大学や一般社団法人日本物流団体連合会が各大学で主催する寄附講座に講師を派遣し、最新のロジスティクスや物流の観点からの環境の取組みを紹介しています。



■ 職場訪問（左）・職場体験（右）の受け入れ

キャリア教育の一環として中学生や高校生が当社を訪れる機会が年々増えていきます。職場訪問では、当社事業を紹介し、従業員との意見交換や、職場体験を通じて、中高生の職業意識を高めるお手伝いをしています。



54校
167人
を受け入れ

寄付活動

■ 洪水被災地への義援金（インド日通）

2013年6月、夏季モンスーンによる豪雨は、インド北部の州とネパール西部に洪水や土砂崩れの被害をもたらしました。なかでも、インドのウッタルカンド州では、5,700名以上の死亡・行方不明者が出る等、スマトラ沖地震の津波に匹敵する大災害となりました。

インド日通では、従業員から集めた寄付金と会社からの義援金を合わせて、140万ルピー（日本円で約223万円）を被災地域の人々に送りました。

■ セランゴール州の孤児院を支援（マレーシア日通）

マレーシア日通は、2013年9月にマレーシアのセランゴール州クランにあるマドラサー孤児院の子どもたちとシングルマザー計80名を、断食明けを祝う食事に招待し、子どもたちに文房具と寄付金を贈りました。マレーシア日通は、CSR活動の一環として、数年前からこのような支援活動を孤児院に対して行っており、今後も活動を継続していきます。



地域との交流



■ 野球教室

2013年11月、さいたま市少年少女軟式野球教室に当社野球部の選手・コーチが講師として参加しました。今回は市内の野球チームに所属する小学生300人が参加しました。当社の選手・コーチによる指導や選手によるデモンストレーションを見学していただき、とても盛り上がりました。

今後も野球教室等の開催を通じて、地域の皆様へ貢献していきます。



■ 日本通運Presents「由紀さおり・安田祥子Songs With Your Life Concert」 「手づくり学校コンサート」

「21世紀の子供たちに美しい日本の歌を伝えたい、歌い継いで欲しい」—そのような思いで、由紀さおりさん・安田祥子さん姉妹が始めた童謡コンサート。日本通運は、お二人の思いに共感し、1995年からこのコンサートに協賛しています。

また、お二人が中学校を訪問し、体育館や講堂で生徒の皆さんと一緒につくりあげる文字どおりの「手づくり学校コンサート」にも2002年のスタート以来協賛。12年間に全国81校で開催しています。



青森ねぶた祭り

■ 全国各地のお祭りに継続的に参加

日本通運グループでは、地元の方々と積極的に交流を深めながら、地域振興のために全国各地のお祭りや行事に参加・協賛しています。



■ 幼児交通安全教室の開催

日通自動車学校山形校では、幼児向けの交通安全教室を開催し、地域の交通安全に協力しています。

寄付や展示物の提供を通じて、物流博物館の運営をサポート

物流博物館[※]は、公益財団法人 利用運送振興会によって運営されている日本で初めての物流専門の博物館です。1958年に日通本社ビル内に創設された通運史料室を前身とし、物流を広く一般にアピールすることを目的に1998年に港区高輪に開館しました。

館内には物流の昔と現在の物流産業を紹介する常設展示室や映像展示室等があり、「段ボールで運ぶ乗り物を作る」「運ぶ制服着用体験」「昔の運ぶ道具体験」「ふろしき体験」等の体験コーナーもあります。小中高生・専門学校・大学の見学や企業の社員研修などでの団体利用のほか、特別展や映画上映会、講演会等も随時開催されており、幅広い年齢層の方々に利用されています。

2013年度は、「明治・大正・昭和の鉄道貨物輸送と小運送」と題した特別展を実施。日本の近現代の物流を支えた鉄道貨物輸送と小運送（鉄道貨物取扱業）の明治～昭和戦前期の動向について、未公開資料を用いて概要を紹介しました。

日本通運は、寄付や展示物の提供などを通じて、物流博物館の運営をサポートしています。

[※]同館には、江戸時代以降の交通運輸にかかわる文書史料約6千点、美術工芸資料約2百点、実物資料約1千点、写真資料約10数万点、映像資料約2百点等、ほかに類を見ない特徴的で貴重なコレクションが収蔵されていますが、その多くが日本通運の寄贈・所有によるものです。





コーポレート・ガバナンス

私たち日本通運グループは、「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」を基本方針として、ステークホルダーとの信頼関係向上を目指し、活動しています。

コーポレート・ガバナンスの充実・強化、コンプライアンスの徹底、潜在的リスクの把握と管理、さらに経営の透明性確保は、企業に対する社会からの要請と認識して取り組んでいます。

コーポレート・ガバナンス体制

■ 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。取締役会は15名以内とし、その任期を1年としています。

また、迅速な業務執行を目的として、執行役員制を導入しています。2014年3月31日現在の取締役は14名、執行役員は29名(うち12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及び取締役会に報告することに

危機管理体制

■ 危機管理体制の構築

日本通運では、『危機管理規程』のもと「災害管理規程」「海外危機管理規程」「システムリスク管理規程」「新型インフルエンザ管理規程」の4つの規程から危機管理体制を構築。広域災害や新型インフルエンザ、情報システムリスクをはじめ、海外での非常事態といったさまざまなリスクへの対応を定めるとともに、「日通グループ災害対策規程」にもとづき、グループ内での連携強化を図っています。

さらに、日本通運は「災害対策基本法」や「国民保護法（武力攻撃事態等における国民の保護のための措置に関する法律）」、及び2013年4月に施行された「新型インフルエンザ等対策特別措置法」に定める「指定公共機関」に指定されており、東日本大震災においても、震災発生当日からさまざまな緊急物資輸送を行う等、被災地の復旧・復興に向けた活動に取り組み、「指定公共機関」としての役割を果たしてきました。

また、緊急時の備蓄品(食料、飲料水等)や新型インフルエンザ対策のため衛生用品(マスク、手袋等)を整備するとともに、災害による電話回線の断絶にも対応できるよう、本社関係部署をはじめ、全国主要拠点には衛星携帯電話

より、客観的な立場に立った監査機関として機能しています。2014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」等、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。

話や災害時優先携帯電話を配備し、非常事態における迅速な連絡体制を構築しています。

■ 事業継続のための体制(BCM・BCP)

日本通運は、大規模災害や新型インフルエンザの蔓延

BCM基本方針

①人命・安全の最優先

会社は広域災害、新型インフルエンザ、火災、テロ、システム障害、いずれのリスクが発現した場合でも、従業員とその家族、関係者の人命・安全を最優先する。

②社会に対する貢献

会社は、非常時においても、会社が果たすべき社会的使命を遂行する。また、国や地方公共団体、地域社会等から協力を要請された場合には、可能な限りこれに応じ、社会に貢献する。

③お客様に対する影響の極小化

会社は、非常時において、当社の事業に支障が生じ、すべての業務を継続させることが困難となった場合には、予め定めた優先継続業務を継続または優先して復旧させ、お客様への影響の極小化に努める。

④法令順守の徹底

会社は、非常時においても、関係法令等を順守し業務を遂行する。

⑤ 平常時の備え

会社は、平常時から、日通グループ各社と連携を図って、非常用食糧、衛生用品の備蓄を推進し、また、必要な訓練を計画的に実行するとともに、事業の継続に必要な経営資源の確保に努め、災害等の発生に備える。

といった脅威が発生した場合でも、事業の継続を可能とするべく、「事業継続管理 (BCM) 基本方針」及び「事業継続計画 (BCP)」を策定しています。東日本大震災においても事業継続計画を迅速に発動することにより、緊急救援物資の輸送をはじめとして、事業の継続を図ってきました。

日本通運グループ各社は、自然災害、産業災害、人為災

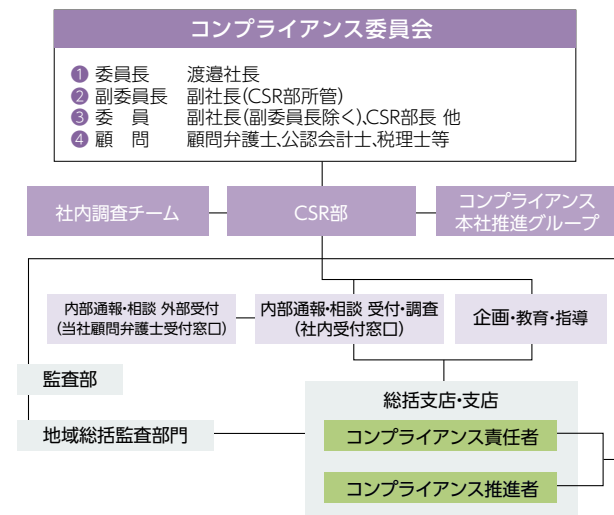
コンプライアンスへの取組み

■ 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（現CSR部）」を設置しました。また同年10月には「コンプライアンス規程」を制定し、社長を委員長とするコンプライアンス委員会を本社に設置するとともに、内部通報制度「ニッツウ・スピークアップ」を設ける等、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。

また、2013年度は全従業員・派遣社員を対象にコンプライアンスアンケートを実施しました（回収率82.1%）。今後、調査結果を踏まえた教育や職場内OJTを通じ、継続的にコンプライアンス意識の徹底を図ります。

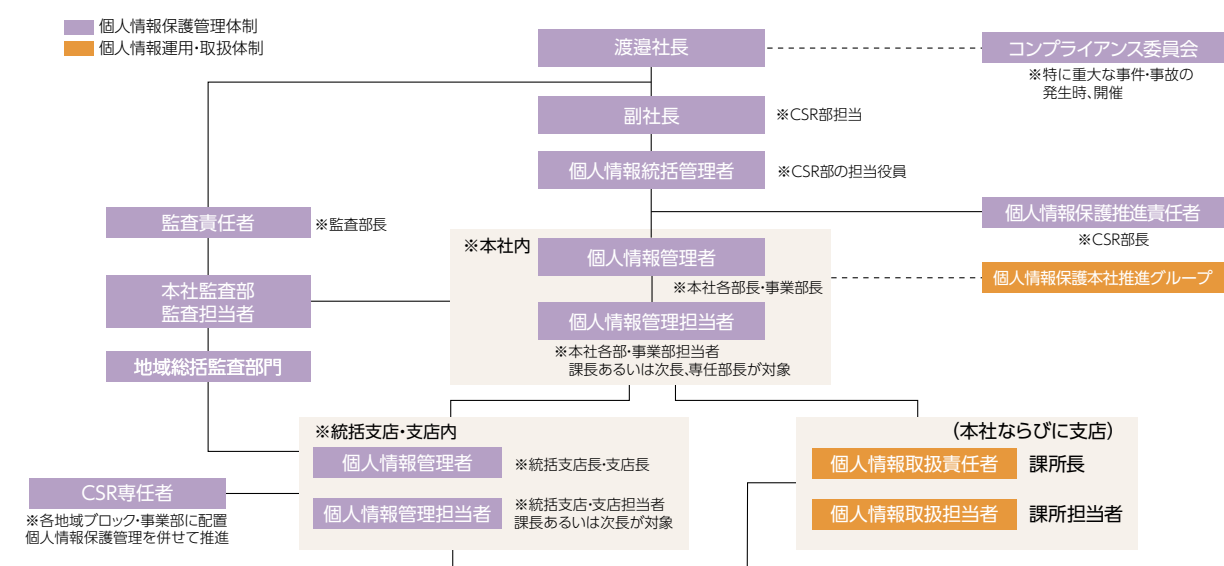
コンプライアンス経営推進体制



個人情報保護に関する取得認証

- プライバシーマーク
日本通運、日通商事、日通キャピタル、日通旅行、キャリアロード、名護イーテクノロジー、日通東京流通サービス、沖縄日通エアカargoサービス、徳島通運
- TRUST e(トラストイー)
日通総合研究所
- ISMS (情報セキュリティマネジメントシステム適合性評価制度)
日本通運IT推進部、日本通運東京航空支店情報システムセンター、日本通運東京航空支店国内貨物特輸部セキュリティセンター、日本通運東京オフィス・サービス支店、日通情報システム

個人情報保護管理・運用体制図



持続可能な物流の実現を目指して

日本通運グループは、指定公共輸送機関として、災害発生時の物流活動を最優先に行っています。東日本大震災発生直後は、救援物資輸送をはじめとして、生産活動や人々の生活を再び持続可能なものとするための物流に事業を通じて取り組みました。東日本大震災から時間が経過するとともに、災害に関わる取組みも多岐にわたり、平時からの備えも重要となっています。また、気候変動による台風や大雨、竜巻、土砂崩れによる災害も頻発しており、日本通運グループは国内外ともに即応した物流を提供しています。

災害廃棄物の広域処理輸送

被災地の復興を進めるためには、岩手・宮城・福島3県だけで2千万トンを超えるといわれる（2012年5月復興庁「復興の現状と取組」）災害廃棄物処理が不可欠です。そのなかでも県外処理となる広域処理数量については、岩手県・宮城県の合算で、約62万トンもの数量となりました。

東京都をはじめ1都1府16県で実施された廃棄物の広域処理に、日本通運グループは鉄道会社や船会社と協力し、廃棄物集積場から発送側の貨物駅・港までの輸送や、受入側の貨物駅から処理場への輸送に取り組みました。具体的には、鉄道輸送用の専用コンテナを製作し、輸送に使用しました。

2011年11月から始まった岩手県・宮城県からの輸送は、2014年2月に終了し、この2年4ヵ月の間、約6.2万トンの運搬を実施しました。

伊豆大島台風による災害廃棄物の輸送

2013年10月に発生した台風26号は、東京都大島町等に大きな被害をもたらし、とりわけ、大島町西部では大規模な土石流が発生したことにより、約11万トンといわれる災害廃棄物が発生しました。

そのうち、流木や建設系混合廃棄物（約3万トン）を大島島外の東京都内の処理施設で処理することとなり、2013年12月から運搬が実施されています。

当社は、東日本大震災で発生した災害廃棄物の輸送に使用したコンテナを活用して輸送するスキームを東京都に提案し、大島町の運送会社や船会社と連携し、江東区辰巳埠頭から処理場までの運搬作業を実施しています。



石巻市雲雀野埠頭での最終の積み込み



都内中間処理施設でのダンパアップによる取卸し



大島町内における積込作業



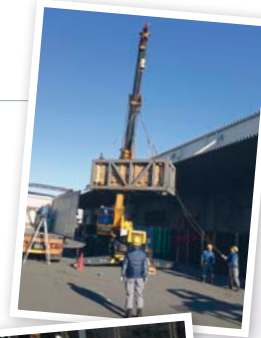
江東区辰巳埠頭における配達車両への積込作業

Topics 1

特別な思いが込められたモアイ像をチリから南三陸町へ

宮城県南三陸町と南米・チリとの間には、チリ地震をきっかけとした交流の歴史があり、南三陸町の海岸沿いには、被災地の復興と友好、防災のシンボルとしてモアイ像が設置されていました。

ところが、2011年3月、モアイ像の頭部が東日本大震災による津波で流され、町の状況を知ったチリから新たなモアイ像が寄贈されることになりました。日本通運は、三菱商事ロジスティクス株式会社様の依頼により、日本での受け入れ準備を進めました。今回寄贈されたモアイ像は、門外不出といわれるイースター島の自然石で新たにつくられた貴重なもので、高さ2.3m、重さ1.5tにもなります。チリを出発してから、東京・大阪での展示、最終目的地の南三陸町まで半年をかけ、思いが込められた特別なモアイ像を大切に届けました。



Topics 2

防災備蓄食料等のフードバンク寄贈にともなう課題解決に貢献

キャノンマーケティングジャパン株式会社（キャノンMJ）様では、フードバンク活動を行っているセカンドハーベスト・ジャパン（2HJ）の活動趣旨に賛同し、防災備蓄品（食糧及び飲料水）の入れ替えに際して、賞味期限を一定期間残した状態で同NPO法人へ寄贈する取組みを行っています。

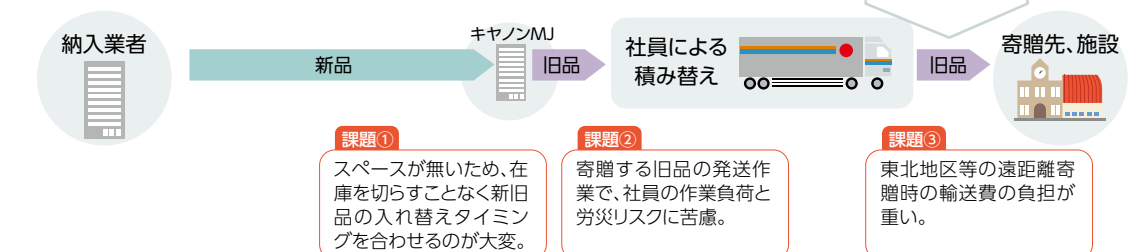
フードバンク活動とは、賞味期限内であるにもかかわらず、流通できない食品や防災備蓄食料等を寄付として受け取り、食糧を必要としている福祉施設や貧困者等に配分する活動のことです。

この取組みにあたって、キャノンMJ様では下記の3つの課題を抱えておられました。

- ①入替えスペースが無いため、在庫を切らず新旧品の入れ替えタイミングを合わせるのが大変。
- ②寄贈する旧品の発送作業で、社員の作業負担と労災リスクに苦慮。
- ③東北地区等の遠距離寄贈時の輸送費の負担が重い。

防災備蓄品入れ替えスキーム

●スキーム構築前



●スキーム構築後



第三者意見



経済人コー円卓会議
日本委員会専務理事 事務局長
九州大学大学院経済学府客員教授

石田 寛



日本経済の好転と共に、グローバルを舞台とした日本企業の活動が活発化しています。

「世界日通。」を標榜し、グローバルロジスティクス企業としての発展を志向する日本通運グループにとっても、国際関連事業の売上高比率が40%という目標をたて、それに近づくなど、その活躍の幅を広げています。

同様に、CSRの分野においても国内外に日本通運グループの取り組みを発信していくことが重要です。ただ、その際には日本国内のみで通用するものではなく、より多くの国々・人々が理解し、共感できるような、サステナビリティに基づく文脈に沿った形で、既存のあるいは新たな取り組みを説明できるようなストーリー設定を行っていくことが、ステークホルダーからの理解や合意を得る上でも必要になると考えます。

評価する点

2014年版の報告書において、グローバルで優先的に取り組む当面の重点課題について、“Nippon Express’ Global CSR”として3つ選定したことを評価したいと思います。これまでも数度にわたり指摘をした「CSR方針の明確化」という点について、2013年度からの取り組みであるステークホルダーとの対話を通して選定するというプロセスを通じて、取り組みを一歩進められました。

活動についての報告では、マレーシアにおける取り組みが注目に値すると思います。紹介されているタイ・マレーシア間の鉄道輸送によるモーダルシフト、安全エコドライブ教育の徹底による環境負荷低減(CDM)、更にはハラル認証所得に向けた取り組みには、環境・安全・多様化という、グローバルロジスティクス企業には欠かせない要素が含まれていると言えます。

マレーシアは経済成長が進むASEANの一員であると

ともに、イスラム教徒の人口が多いことから中東・イスラム諸国へのいわばゲートウェーの役割を果たしています。地域の実情に根ざした事業を通じた社会貢献にもつながる一例と言えるでしょう。

今後期待したい点

今回、「地球環境への責任」、「良識ある企業行動」、「人権の尊重」という、優先的に取り組む3つの項目が示されましたが、今後期待したい点として、この3項目に基づいた具体的な取り組み方針の策定と実行を挙げたいと思います。日本通運グループの取り組みは、この報告書に掲載されたもの以外にも多岐に及んでいます。一部の支店では女性の活躍を支援するための様々な取り組みが進められているとの話も伺っています。マレーシアにおける取り組みも含めた好事例を、どのようにグループ・グローバルで共有し、水平展開をはかっていくかが今後の課題といえます。

今後、法規制や文化の異なる各国・地域の事情を踏まえながら、グローバルに対して日本通運グループらしいCSR活動を進めるべく、より具体的な取り組み方針やKPIなどの取り組みを進められることを強く期待します。

この報告書の隠れた重要ポイントとして「CSR報告書編集委員会」の存在が挙げられます。本社の各部門から選ばれた委員が、4か月・7回にわたってCSRについての基礎知識を勉強したうえでこの報告書の作成に参画されています。社内各部署との理解と合意のプロセスを経て作成されると共に、徐々にではありますがCSRに対する理解を深めた社員の方々が社内へ蓄積されてきています。これらの方々が、今後の日本通運グループのCSR活動を現場から支えていかれることを心から期待しています。

主な関連会社（2014年4月現在）

日通商事	キャリアロード	日通機工	仙台港サイロ	函館エアサービス
日通トランスポート	日通・パナソニック ロジスティクス	北旺運輸	日本海倉庫	日通旅行
日通不動産	太洋日産自動車販売	北日本海運	大阪倉庫	日本海運
日通総合研究所	日通情報システム	薦井倉庫	徳島通運	上海スーパーエクスプレス
日通キャピタル	日通ハートフル	東北トラック	備後通運	
日通自動車学校	日通エム・シー中国投資	塩竈港運送	境港海陸運送	

連結会社計263社

(海外会社については8-9ページをご参照ください)

日本通運株式会社 会社概要（2014年3月末現在）

会 社 名	日本通運株式会社 (NIPPON EXPRESS CO., LTD.)	代 表 者 氏 名	代表取締役社長 渡邊 健二
創 業	1872(明治5)年 陸運元会社 設立	資 本 金	701億7,527万円
設 立	1937(昭和12)年10月1日	株 主 数	7万1,875人
本 社 所 在 地	〒105-8322 東京都港区東新橋一丁目9番3号	従 業 員 数	3万3,153人
		事業用貨物自動車台数	1万4,531台

編集後記

「日本通運 CSR REPORT2014」をご覧いただきありがとうございます。ご紹介します。

編集活動を行うにあたっては、従来同様、社内各部署から委員を募り、編集委員会を編成しました。編集委員は初めにCSRに関して学習し、その理解の上で掲載記事を選定しています。今回は、参加する委員も増え、紙面もより充実したものとなることができましたと感じています。いかがだったでしょうか。

当社は、経営計画で「CSR経営に基づく、事業を通じた社会への貢献」をうたっています。縁の下の力持ちとして、持続可能な社会を創造するための事業活動を行っています。CSR報告書の編集活動を通じて改めて、仕事として当たり前に行っている物流業務が、評価をいただけたり、CSRとして意味を持っていたりすることを感じました。また、東日本大震災から3年が経過しましたが、被災地の生活を元に戻すための取組みはその内容を変え、終わることはありません。さらに気候変動の影響



CSR報告書編集委員会

により、自然災害は世界中で数多く人々の生活を脅かしています。災害復旧のための日本通運グループの活動も終わりはありませんので、継続して報告していきたいと考えております。

今回のステークホルダーダイアログでは、日本通運グループのいろいろな取組みを評価いただきましたが、それぞれの取組みがつながっていないとのご指摘をいただきました。これらの取組みを一つひとつの独立した点から、連携した線につなげ、ひいては面として展開していくよう示唆をいただきました。世界各地での活動の点や線をつなげる役割の一部をCSR報告書が果たしたいと考えています。そのためにも日本通運グループの色々な姿、そして日本通運グループの可能性をお伝えしていきたいと考えております。

物流を通して持続可能な社会実現に取組む日本通運グループを少しでも本書でご理解いただければ幸いです。

本CSR報告書に関して忌憚のないご意見ご感想をお待ちしております。

- 企画・編集
日本通運株式会社 CSR報告書編集委員会(事務局:CSR部)
- お問い合わせ先
日本通運株式会社 CSR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 2014年6月

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。