

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

上海でフォークリフトオペレーターコンテストを開催

2015年3月12日から13日にかけて、中国上海においてナショナルスタッフによる第3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。日通国際物流(中国)では、従業員の教育訓練の一環として2013年から、フォークリフト作業における安全、無事故、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毎年1回コンテストを開催しています。

今大会には、中国国内の日本通運グループ各社から選抜された19名が参加し、学科、整備点検、運転技能の3つの分野(800点満点)で競い合いました。運営や採点には、現地のフォークリフトオペレーター指導員5名が当たりました。

コンテストの上位入賞者は、2015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しました。日本で習得し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先事例として、今後もこれらの取り組みを積極的に展開していきます。



第3回中国日通フォークリフトオペレーターコンテストの上位入賞者コンテスト

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。

2014年9月に開催された第29回全国フォークリフト運転競技会(主催:陸上貨物運送事業労働災害防止協会)では、日本通運グループの出場者が優勝し、厚生労働大臣賞を受賞し、準優勝も受賞しました。また、10月に開催された第46回全国トラックドライバー・コンテスト(主催:公益社団法人全日本トラック協会)では、日本通運グループの出場者9人が入賞。トレーラ部門と女性部門で優勝となりました。



全日本トラック協会トラックドライバー・コンテスト(女性部門優勝者)



全日本トラック協会トラックドライバー・コンテスト(トレーラ部門優勝者)

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り組みに特に重点を置いています。

安全への取り組み

安全の誓い 安全シンボル



安全シンボル「風と光の詩-A」
作: 村上隆

2015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. 規律ある職場風土の実現
2. 基本とルールの順守と危険感受性の強化
3. 職場が自ら課題を発見し、解決する能力の強化
4. メンタルヘルス対策・生活習慣病対策の推進
5. 自発的な健康管理への取り組みの推進

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・操作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」

で「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



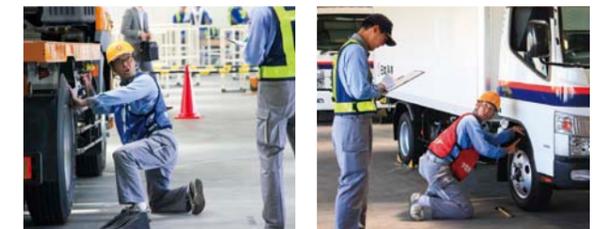
ドライバー・フォークリフトオペレーター指導員制度



(機構名は2015年3月31日現在)

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ならびに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・安心

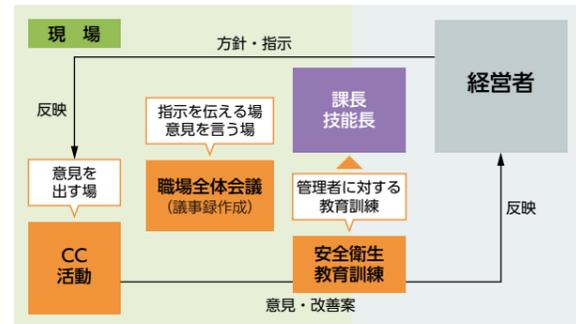
日通安全衛生マネジメントシステム (NSM)

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。



関係会社・協力会社の安全対策について

支店作業会社は別の独立法人であり、安全への取り組みは、その会社の業態に応じて各社が責任をもって実施していますが、日本通運グループとして、安全に対する対策は当社と同じ基準で取り組む必要があることから、支店作業会社への安全に関する教育・指導については、本社の指導のもと、管理支店の責任者が当社に準じた内容で取り組むよう指導しています。

また、2011年からは、安全・品質に限定して、関係会社、協力会社との安全協議会を半年に1回各支店単位で実施して、お客様への安全・安心の輸送サービス提供に努めています。



安全協議会の様子

長時間労働への対応

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を図っています。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いきます。

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させることによって、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。

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ぎを重要と考え、以下の4つのメンタルヘルス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。

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。また「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。



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」

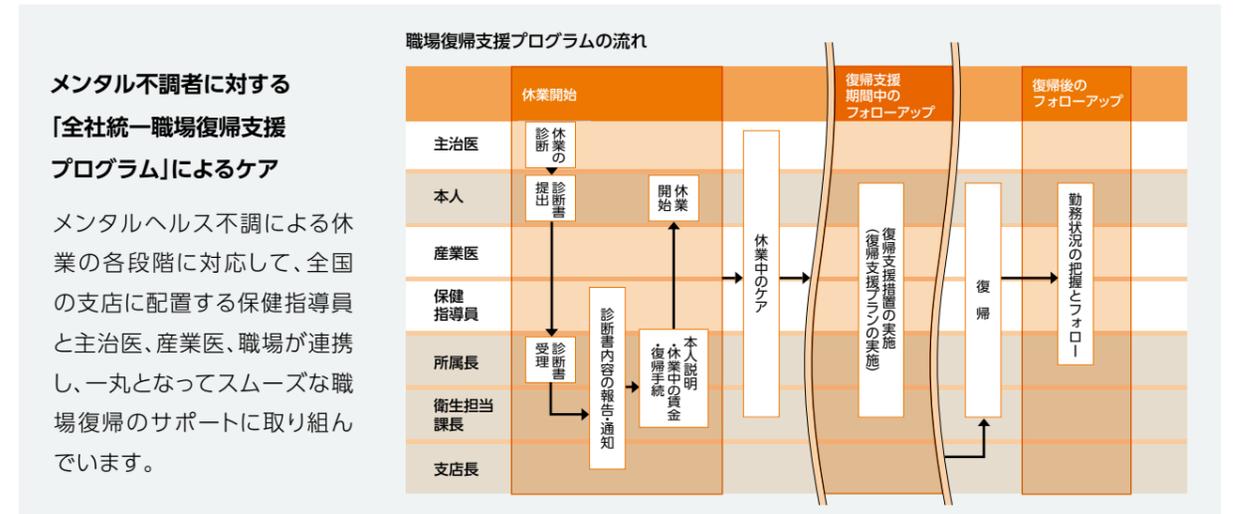
- メンタルヘルス相談 ●健康相談 ●育児・介護相談 等

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。



保健指導員の講習風景



安全関連データ

輸送の安全に関する実績額(2014年度)

項目	(単位: 百万円)
安全担当人件費(全国)	1,510
教育関係(本社教育)	494
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	1,902
事故災害防止啓発用品等	6
SASスクリーニング検査	26
その他安全対策	115
計	4,057

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(2014年度)

事故の種類	件
路外逸脱	2
衝突	2
死傷	4
車両故障	2
健康起因	1
計	11

安全性評価事業の認定取得状況(2015年1月時点)

日本通運累計認定事業所数	532事業所
日本通運グループ認定事業所数	256事業所

労働災害の指数



※1 度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

強度率^{※3}



※3 強度率とは労働災害による怪我の程度を表す国際指標で
 $1,000労働時間あたりの損失日数 = \frac{\text{労働損失日数}}{\text{延べ労働時間数}} \times 1,000$

能力を伸ばす機会を提供し、 自律型人材と次世代のリーダーの育成を目指す

ナショナルスタッフ経営職候補者研修

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。2012年度にスタートしたこの研修では、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を実施しています。



研修風景

出張研修(美術品事業部)

日本通運は、これまで長年にわたり培ってきた日通美術の高度な技術を全国の美術品取扱店所へ展開するとともに、確実に次世代へ引き継いでいくことを目的に、全国の支店からの要請に応じて専任スタッフを派遣し美術品取扱いの出張研修を実施しています。



研修風景(座学)



研修風景(実技)



ナショナルスタッフ経営職候補者研修の受講者たち

人材

私たち日本通運グループは、従業員一人ひとりが十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(日通グループのあるべき姿)」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(2015年3月31日現在)

従業員数	平均年齢	平均勤続年数
32,510人 (男性28,280人 女性4,230人)	42.2歳	18.3年

多様性と機会均等

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。

また、日本通運では、日本経済団体連合会(経団連)の取り組みに賛同し、女性の役員・管理職登用に関する自主行動計画を策定しました。

内容については、自主行動計画のとおりであり、経団連のウェブサイトに掲載しています。

社員採用数の推移

年度	2011	2012	2013	2014	2015
採用数(人)	637	505	516	499	730
女性の採用数(人)	185	157	137	153	228
女性の割合(%)	29.0%	31.1%	26.6%	30.7%	31.2%

自主行動計画

日本通運では、グローバルロジスティクス企業として持続的な成長を実現するため、従業員の多様性を尊重し、一人ひとりが活躍できる職場づくりを推進しております。特に女性の活躍推進については、多様な働き方に対応した両立支援制度の拡充を行い、管理職をはじめとした階層別での研修などを通じて、女性が働きやすい職場風土を醸成しながら、女性管理職数を継続的に増やしていきます。

主な取り組み

- 女性を対象としたキャリアアップ研修の充実
- 管理職に対するダイバーシティ・マネジメント研修の実施
- 総合職新卒採用者の女性比率を30%以上確保
- 長時間労働の是正をはじめとしたワーク・ライフ・バランスの推進

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のできるよう努めています。

障がい者雇用率の推移

年度	2010	2011	2012	2013	2014
障がい者雇用率(%)	2.04%	1.92%	1.95%	1.98%	1.96%

人材

外国人留学生の活躍

グローバルな事業展開において、日本と海外各国との懸け橋となりうる人材の育成も企業の成長に不可欠です。外国人留学生は、日本の文化や慣習に理解があり、かつ海外各国での事情に精通している特性があります。

日本通運では海外現地法人採用者の育成と同時に、これら外国人留学生の特性を活かした活躍の場を広げ、新たな正社員制度の整備を行い、留学生の雇用を始めました。

雇用された留学生は、日本と母国との勤務により、海外拠点の事業展開を拡充する役割だけでなく、多様な価値観を融合した新たなビジネス領域を創る推進力として、今後の活躍が期待されます。

従業員の能力開発(=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。

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

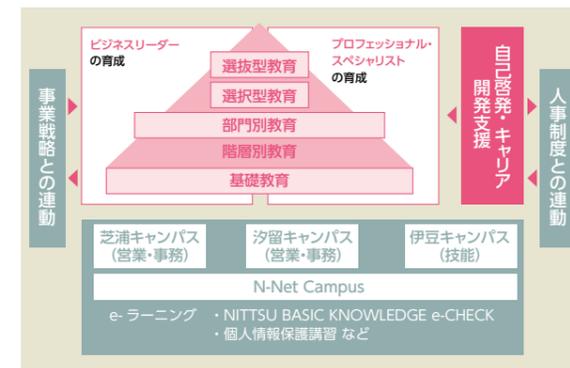
NITTSUグループユニバーシティ

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」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。当初は数名の派遣からはじめましたが、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。

52人
を22カ国27社へ派遣
(2014年度)

Topics

九州ブロック「上海REWARDS研修」を開催

2014年7月、グローバルロジスティクス業務の知識を深めることを目的とした業務研修を、九州ブロックの若手営業スタッフ16人を対象に、初めて中国の上海で開催しました。

従来は、グローバル在庫管理システム「REWARDS」の基本操作の習得を目的とした研修を中国現地スタッフ向けに行っていましたが、REWARDSに接する機会が少ない日本国内の営業スタッフにも有効と考え、開催したものです。

受講生は、研修初日に世界最大のコンテナ港である上海・洋山港を視察。オフィスで中国内物流の現状などの座学を、トレーニングルームでは実作業と同じ機器を使っての実習を受けました。その後、実際にREWARDSを運用している上海市内の拠点を訪ね、日本向けの輸出ハブ倉庫や検品検針室、店舗向けDC(ディストリ

ビューションセンター)などを見学し、現場スタッフと活発な意見交換を行いました。

東アジア地域では、今後も、同研修を日本国内の各地域ブロックへ幅広く紹介し、グローバルロジスティクス営業知識の習得をサポートしていきます。



九州ブロックの受講者の皆さん(上海REWARDSトレーニングルームにて)

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。

2013年4月から2015年3月末までの計画期間においては、男女あわせて292名が育児休業を取得しまし

た。2015年4月からも引き続き「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、「人口急減・超高齢化社会」が到来しつつある中、女性や高齢者など多様な人材の活躍を推進するため、「仕事と育児・介護の両立支援」に取り組んでいくとともに、社員の働き方を改革し、職場の労働生産性を持続的に向上させていきます。

日本通運らしい活動を各地で展開

ミャンマー祭り2014に出展

2014年10月18日、19日の2日間、当社は東京都港区の増上寺で開催された「ミャンマー祭り2014」に出展しました。同展は今年で2回目の開催で、期間中5万9千人の方々を訪れ大盛況となりました。

当社ブースでは、ASEAN域内ネットワークやクロスボーダー輸送、重量物・プラント輸送、海外引越サービス等のパネル展示やCM上映などのほか、国際物流の相談窓口を設置しました。ミャンマーへの進出を考えてい

る企業関係者やASEANのネットワークに興味を持っている方など、2日間で約1,500名が当社ブースを訪れました。



大勢のお客様で盛り上がったゲーム大会
子どもたちに「世界日通。」のロゴ入り風船をプレゼント

小学校で地球温暖化をテーマにした出前授業を実施

2014年7月15日、山形県飯豊町立第一小学校の4年生27名に、「地球にやさしいエコな引越し」をテーマとした出前授業を行いました。

出前授業では、当社の引越商品「えころじこんぼ」で使用する「ネット付き毛布」や「食器トランク」などの反復資材を使った引越しと、昔ながらの段ボールや使い捨て梱包資材を使った引越しとで、出されたごみの量を実際に重さを量って比較しました。

反復資材を使った引越しではほとんどごみが出ず、子どもたちからは驚きの声が上がっていました。

当社では今後も小学校や中学校での環境教育支援として出前授業を行い、子どもたちの環境問題への関心を高めていきます。



一人ひとりが、3R(リサイクル、リデュース、リユース)を意識していくことが重要だと子どもたちも気づき、「マイバッグを持って買い物に行きたい」「マイ箸を使いたい」など、日頃から色々と取り組みたいという声がかえってきました。

Point

今回の出前授業は、当社が2007年から飯豊町に日通の森を設置し、森林育成活動を行っていることから、飯豊町の小学生にも地球環境の大切さを考えるきっかけを作ればという思いのもと実施しました。

日本通運は今後も、「日通の森」での森林育成活動や出前授業を通じて、子どもたちに地球温暖化防止や生物多様性保全の大切さを伝えていきます。



地球環境への責任

世界の文化遺産保護への貢献

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に貢献しています。

また、輸送技術を次世代へ伝え、新たな輸送技術の開発を目指し、専任スタッフの教育・育成にも力を入れています。



「日本国宝展」の輸送展示作業

物流博物館美術品梱包講座の開催

Close Up 1

現地スタッフへの技術指導

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2015年2月までに7回にわたり実施しました。



大エジプト博物館保存修復センター実技指導

Close Up 2

日通美術の技を学生に伝授

私たちは大学で学芸員課程を履修する学生等に向けた「美術品取扱い・梱包講習」を通じて、豊富な経験の中で培われた技能や知識を次世代に伝承することにより社会に貢献しています。



学生向け美術品取扱い・梱包講習

エボラ出血熱感染地域へ個人防護具を輸送

2014年12月、国際協力機構(JICA)が実施した西アフリカ、エボラ出血熱感染地域への支援物資輸送において、当社は日本からドバイまでの航空輸送を行いました。

JICAは、リベリア、シエラレオネ、ギニア、マリからの要請を受け、東京都から提供のあった個人防護具約72万セットを各国に提供しました。当社はこのうち、約68万セットについて、日本での検品・梱包作業からドバイまでの航空輸送を実施しました。また、到着地においても中東日通が荷受・保管業務を担い、発着で一貫した支援物資の輸送を行いました。



コミュニティへの参画

「エボラ」がパナマス

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・空港等の公共の財産である社会基盤の上で成り立っています。

このように私たちの活動は、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。

雇用の創出

障がい者の働く機会を提供

日通トランスポートは2014年6月16日、千葉県長生郡長南町の「わーくはびねす農園」内にニットラファーム事業所（にっとらふあーむ）を開設しました。

この施設は、障がい者の方々に安心して楽しく働いてもらうことを目的に運営されているもので、全長45mのビニールハウス内の1区画で、小松菜、パセリ、レタスなどを栽培、収穫された野菜は日通トランスポートの各拠点に届けられ、大変好評です。

日本通運グループは、今後も様々な人々の社会参加を支援していきます。



育てている小松菜



にっとらふあーむの様子

緊急時援助

指定公共機関としての社会的責任

日本通運は、災害対策基本法により、貨物自動車運送事業者として指定公共機関に指定されています。また日本の各地で、2011年の東日本大震災を契機に出してきた災害ロジスティクスの構築という新しい社会的課題にも、自らの社会的責務と捉えて取り組んでいます。

2014年8月に発生した広島市の土砂災害では、広島県および広島市から要請を受け、市の保管施設と各避難所との間の支援物資の配送を、日本通運グループの総力を挙げて実施しました。



支援物資の配送

寄付活動

カレンダーの寄贈活動

本事業所では毎年、カレンダーの有効活用を図っています。これは地域社会への貢献と3Rの取り組みの一環として2009年から行っているもので、お取引先からいただいたカレンダー、手帳等のうち使用しきれず廃棄処分していたものを、全国各地の福祉協議会や介護施設、児童施設等へお届けし活用していただいています。2015年1月には全国各地の14団体に合計1,540部をお届けし、感謝のお言葉を頂戴しています。



寄贈するカレンダー類

地域との交流

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。



青森ねぶた祭



徳島阿波おどり

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世紀の子どもたちに美しい日本の歌を伝えたい、歌い継いで欲しい」—そのような想いで、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。

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作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。13年間に全国86校で開催しています。



手づくり学校コンサート

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唯一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港区高輪に1998年に開館しました。

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2百点など、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。

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などがあり、「運ぶ制服着用体験」「昔の運ぶ道具体験」など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、企画展や映画上映会、講演会など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。

2014年度は、高度経済成長期の西関東の資材輸送を紹

介した「追憶・西関東の鉄道貨物輸送～鉄道貨物研究家・渡辺一策氏のフィールドノートから～」と、江戸から明治初期にかけての陸上輸送の変遷を辿った「街道の旅と輸送～江戸から明治へ～」という2つの企画展を実施しました。

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。



物流博物館の外観

コミュニティへの参画

職場訪問、職場体験の受け入れ

キャリア教育の一環として、中学生、高校生の当社への職場訪問や職場体験を受け入れています。職場訪問では当社事業内容の紹介や従業員との意見交換、職場体験では中高生の職業意識の醸成と、本人や家族が希望する進路選択に向け地域社会における実体験の場を提供しています。



職場訪問の様子

2014年度全社実績

職場訪問22校
183名
受け入れ

職場体験42校
197名
受け入れ

教育支援

ミャンマーで寺子屋学校の建設を支援

日本通運グループは、ミャンマー・ヤンゴン市内で寺子屋学校の建設支援を行いました。ミャンマーには公立の小中学校があり学費は無料ですが、給食は無く、机や制服代が必要なため経済的に公立学校に通うことができない子どもが数多くいます。このため公立学校以外に政府が正規の学校教育機関と認める僧院やボランティアによる無償の寺子屋学校があります。寺子屋学校を卒業した子どもは、公立小中学校を卒業した子どもと同じく、公立高校に進学することができます。

2015年3月9日にオープンしたダマティバ寺子屋学校は、日本・ミャンマー国交樹立60周年を記念して、ヤンゴン市内に建設されたもので、面積は293m²、教室は4つ、生徒は275名在籍しており、私たち日本通運グループが建設資

金を全額寄付しました。寺子屋学校の運営は、ミャンマーの宗教省および教育省から学校運営の許可を受けた僧院の住職、僧侶やボランティアによって行われます。

私たち日本通運グループは、学校教育支援等を通じて、今後もミャンマーの人材育成と同国の経済発展に寄与していきます。



ダマティバ寺子屋学校

北京物資学院物流学院と「日通奨学金」を設立

2014年10月23日、日通国際物流(中国)は、北京物資学院物流学院と、「日通奨学金」設立に関する協議書を取り交わしました。

北京物資学院は1980年に設置された大学で、その中でも物流学院は中国屈指の物流専門大学として知られ、日本の流通経済大学とも姉妹校として交流しています。

東アジア地域では今回の「日通奨学金」設立を機に、教育機関との交流をさらに深め、人材育成や就職機会の提供など産と学の連携を強化していきます。



「日通奨学金」契約式

環境保全活動

「日通の森」での森林育成活動

日本通運では地球温暖化防止および生物多様性保全のため、山形県飯豊町、鳥取県日南町、静岡県伊豆市山崎の全国3カ所に「日通の森」を設け、従業員と家族による森林育成活動を2007年から行っています。

それぞれの活動地では主に春と秋の2回、町役場や地元の森林組合、NPOなどの協力・指導のもと、計画的に間伐や植栽を行っています。このなかで特に山形県飯豊町では2014年から冬季の活動も開始し、四季を通じた森林の保全に取り組んでいます。

かつてない気候変動が我々の環境に大きな影響を与えているなかで、当社の森林育成活動の意義と価値はますます高まっています。



ホダ木作りの様子(山形県飯豊町)



森林育成活動に参加した皆さん(鳥取県日南町)

Topics

「桜並木プロジェクト」に参加

日通商事は、東日本大震災の被災地企業として復旧・復興のさらなる支援継続のため、「桜並木プロジェクト」に参加しました。

「桜並木プロジェクト」とは、2011年3月11日の津波到達最終地点に桜を植え、100年に一度の割合で東日本一帯にくる可能性が大きいという地震と大津波に対し、世代を超えて語り継ぎ、将来予測される大津波の際



桜並木プロジェクトに参加した皆さん



桜の苗木を植樹

「エコプロダクツ2014」で出前授業を実施

当社は、2014年12月11日から13日の3日間、東京ビッグサイトで開催された「エコプロダクツ2014」に出展しました。同展は、企業・NPO・NGO・行政・自治体・大学・研究機関・一般生活者といった様々な立場の人々が集まり、それぞれのスタイルで環境に優しい持続可能な社会の実現を考える日本最大級の環境イベントとされています。

期間中は「想う・届ける・育てる」をテーマに当社の森林育成活動の取り組みや、保有する環境配慮型車両を展示しました。さらには引越用に繰り返し使える反復資材「えころじこんぼ」を使用した、ゲーム形式の「出前授業」も実施、来場した小学生などは、地球温暖化ガス排出を抑制する当社の商品を楽しみながら体験することができました。当社ブースには3日間で過去最多の9,121名が来場し、「親しみやすい内容で日通のイメージが変わった」、「日通の環境への取り組みに興味があった」など多くの感想が寄せられました。

今後も当社の環境活動の内容を多くの方に発信していきます。



当社ブース「出前授業」の様子

コーポレート・ガバナンス

私たち日本通運グループは、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、経営の透明性確保が重要であることから、「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」を基本方針としています。

社会、ステークホルダーとの信頼関係を構築していくために、経営上の組織体制を整備し、必要な施策に取り組んでまいります。

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、原則として毎月1回及び必要に応じて随時開催しており、経営上の重要な事項の決定、業務執行の監督を行っています。取締役は、15名以内とし、任期を1年としています。また、社外取締役2名を選任し、社外有識者の知見を取り入れるとともに、取締役会の業務執行の監督機能の強化を図っています。(2015年6月26日付開催の定時株主総会にて新たに社外取締役1名を選任し、就任する予定)

また、迅速な業務遂行を目的として、執行役員制を導入しています。2015年3月31日現在の取締役は15名、執行役員は29名(内11名は取締役兼務)です。監査役については、独立の機関として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、連結経営の視点から子会社等の調査などを行い、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。2015年3月31日現在の監査役は4名(内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

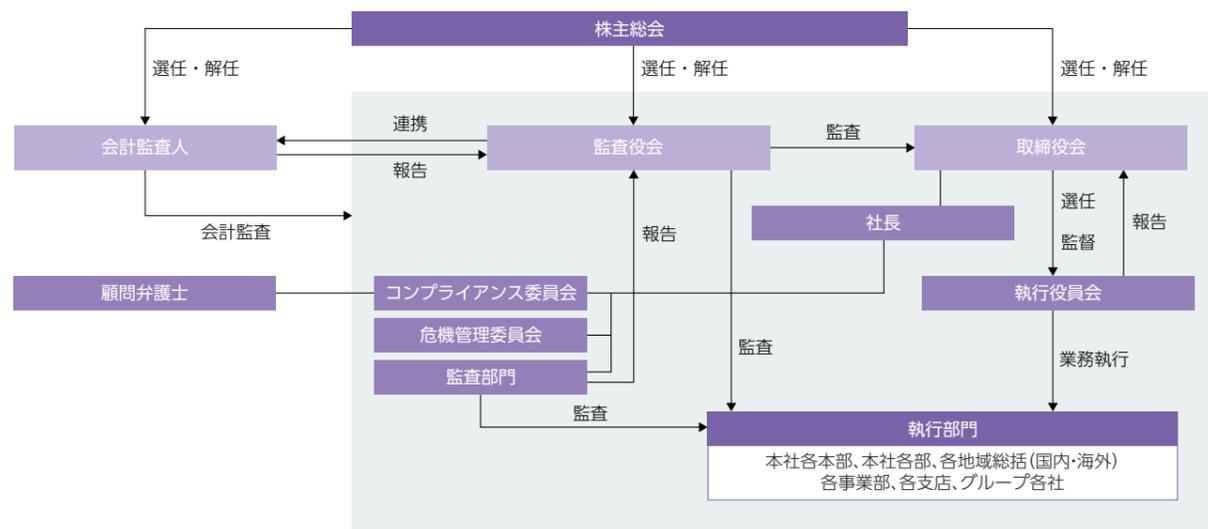
企業がその業務を適正かつ効率的に遂行するためには、内部統制システムの構築が重要です。日本通運では、「コンプライアンス」「リスク管理」「内部監査」「グループ会社の業務の適正化の確保」について、それぞれの規定、組織体制の下で、適正な業務が実効される統制システムとしています。

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

コーポレート・ガバナンス組織図(2015年3月31日現在)



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

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務める。
- 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、衛生用品等の備蓄を推進し、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。

害によって発生する非常事態に対し、従業員や家族の生命、健康を最優先にしつつ、災害対策基本法や国民保護法、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ならびに、サプライチェーンの一翼を担う社会機能維持者として求められる社会的責任を果たせるように、可能な限り事業の継続に取り組んでいます。

災害管理システム

日本通運では、「災害管理規程」にもとづき、管内において報告の対象となる災害が発生した場合、被災状況等を迅速に把握するため、各拠点単位に情報を収集し、イントラネット上の「災害管理システム」に必要な事項を報告するように規定しています。

[報告を必要とする災害等の基準]

- 震度4以上の地震が発生した場合
- 台風、水害、火災等により、当該地域に被害が発生した場合
- 航空機、列車事故、爆発等により管轄する都道府県内に被害が発生した場合
- その他、本社災害対策委員会が必要と判断し、報告を求めた場合

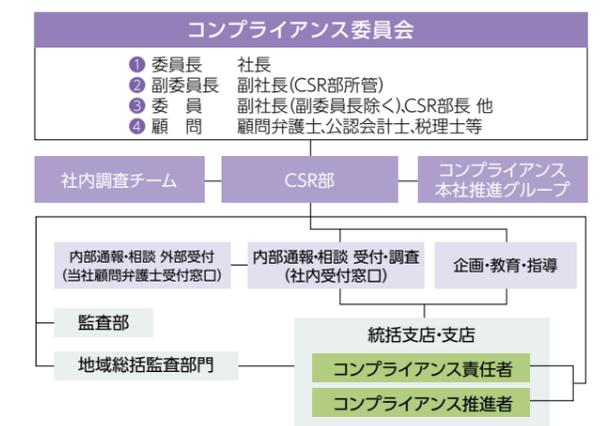


コンプライアンスへの取り組み(反競争的行為の禁止)

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

コンプライアンス経営推進体制(2015年3月31日現在)



2014年度CSR活動に関する第三者レビュー

2. 2014年度の貴社の取り組みについて

評価できる点

- 2014年7～12月、ステークホルダー・エンゲージメント・プログラムに参加され、物流業界におけるビジネスと人権の関連性について、また、業界毎に重要な人権課題についての議論に参加した。
- 2014年9月、グローバルな人権専門家とのダイアログを開催し、自社の取り組みについて説明するとともに意見交換を行った。
- 2014年12月～2015年3月 上記で得た知見を踏まえ、自社に関連があり、重要性の高いCSR課題について優先順位付けを行った。

今後の取り組みに期待する点

Nippon Express' Global CSR(グローバルCSRテーマ)に基づき、今後の取り組みに期待する点について述べる。

1. 地球環境への責任

環境分野については既に様々な取り組みをされているが、対外的な評価向上のためにも、グローバルな文脈に則り、できていることとできていないことを整理し、事業戦略上の意味合いも考慮した上で、活動内容を検討されることを期待する。

2. 良識ある企業行動

「腐敗防止」については、国際的に(特にアジア地域において)非常に関心の高い課題であるだけでなく、貴社CSR報告書編集委員会においても「まずはリスクアセスメントを」という声が上がっており、貴社内においても対応の必要性が認識されている課題といえる。腐敗に関与しないという宣言だけでなく、実際にどこにリスクがあるのか、どのような活動を「誰」に対し「どこ」で行うのが効果的かといった具体的な活動レベルでの検討が望まれる。グローバルな文脈に則って効果的な活動を展開するために、知見をもつNGOなどの積極的な協力を期待する。

3. 人権の尊重

人権課題は、社会の変化や事業内容の変化とともに変わりゆくものであり、自社の事業活動や事業上の関係から生じる負の影響について、常にアンテナを張っている必要がある。そのためにも、継続的な人権デュー・ディリジェンスと、どこで誰が何を懸念しているかを吸い上げ、対応する仕組みとしての苦情処理メカニズムの構築が今後一層求められる。特に、2020年東京オリンピック・パラリンピックに向けては、世界からの注目が集まるだけでなく、経済・社会・環境面における様々な変化が引き起こされると考えられる。「ビジネスと人権」への理解を一層深め、タイミングを逃さずに必要な行動をとっていく機動性と、これまでの取り組みの着実な進化を期待する。

4. その他

物流業界はビジネスの地理的な広がりや性質の異なる様々な輸送手段を使用するといった特徴をもち、一社のみでは解決できないCSR課題を多く抱える業界であるといえる。効果的かつ効率的にCSRを展開するため、グローバルなNGOや業界団体、また同業他社などと協力し、最新の情報を得ながらimpactとscalabilityを高めていくことが必要である。

「グローバル日通」と謳うということは、「グローバル」レベルでのCSRへの対応も同時に求められるということである。特に、2020年東京オリンピック・パラリンピックに向けて日本企業への注目が高まっていく中で、この状況を自社のチャンスへと転換すべく積極的な活動を展開し、国際的な信頼の獲得へとつなげていかれることを期待する。

主な関連会社 (2015年3月31日現在)

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

連結会社計266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 (2015年3月31日現在)

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	6万6,228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	3万2,510人
		事業用貨物自動車台数	1万4,501台

編集後記

「日本通運CSR報告書2015」をお読みいただきありがとうございます。ご意見をいただきました。

編集にあたっては従来同様、社内各部門から委員を募り、編集委員会を編成しました。編集委員は、初めにCSRに関する知識と世界的な動向を学習し、そのうえで、将来にわたって会社が経済、社会、環境に及ぼす大きな影響は何か、物流を通じてそれらの課題にどのように取り組めばいいのか、を複数回のワークショップで議論しました。

また、社外のステークホルダーとのダイアログやアンケートの結果は、私たちがいわば独りよがりを選んでテーマだけでなく、当社にとってのリスク、チャンス、そしてマテリアリティがグローバルに拡がっていることも気づかせてくれました。「日

本通運CSR報告書2015」では、そうして明らかになったテーマを認識し、課題の解決に向けた取り組みを「Nippon Express' Global CSR」として対外的に発信することを方針の一つとしました。

私たち日本通運グループは、物流を通じこれからも持続可能な社会の発展に貢献していきます。私たちの活動を今後も「日本通運CSR報告書」でお伝えしていきたいと考えています。

編集委員 (順不同、敬称略)				
飯田 知宏	安納 敏彦	北山 健	頼富 浩	岡本 匡史
長 敬子	濱田 啓太	亀川 浩一郎	家永 数馬	山方 隆之
渡邊 拓郎	小松 泰士	山下 啓	井岡 梓	尾川 竜一
事務局				
鈴木 達也	阿部 幸子	小澤 徳子		
大中 一起	皆川 広久	佐藤 健吾		

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)6251-6719
URL <http://www.nittsu.co.jp/>

発行年月 2015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。