表紙に使用されている資料と写真
①タイトル ②作者 ③制作時期 ④所蔵

①「東京両国通運会社川蒸気往復盛栄真景之図」
②野沢定吉 画
③明治10年代後半（1883～1887）
④物流博物館所蔵

①秋葉原駅貨物ホームと混雑する構内
③昭和34年（1959）
④物流博物館所蔵

①「汐留ヨリ横浜迄鉄道開業御乗初諸人拝礼之図」
②歌川広重（三代）画
③明治5年（1872）
④物流博物館所蔵

①大阪・梅田駅新3号ホーム内の三輪トレーラー
③昭和35年（1960）頃
④物流博物館所蔵

①「恵比寿・大黒・弁財天と飛行機」
②作者不明
③大正3年（1914）
④凸版印刷株式会社印刷博物館所蔵

①東海道本線の列車と並走する最初期の日通自動車便トレーラー
③昭和24年（1949）
④物流博物館所蔵

①黒田廻漕店引札
②楓斎春孝 画
③明治時代
④物流博物館所蔵

①300トントレーラーの初仕事 西東京変電所への大型変圧器の輸送
③昭和34年（1959）
④物流博物館所蔵

①東京国立博物館に到着したモナ・リザ
③昭和49年（1974）
④物流博物館所蔵

企画・編集
日本通運株式会社
CSR推進部

発行年月
2019年7月

お問い合わせ先
日本通運株式会社 CSR推進部
〒105-8322
東京都港区東新橋一丁目9番3号
Tel (03)6251-1421
Fax (03)6251-6719
URL https://www.nittsu.co.jp

ミックス
責任ある木質資源を使用した紙
FSC® C014687
www.fsc.org

Printing Naturally

TOYO INK
nonVOC

770g
CO_2
CO_2の「見える化」
カーボンフットプリント
https://www.cfp-japan.jp
CR-BS05-19005

「日本通運グループCSR報告書2019」は、カーボンフットプリントを算定しています。左記マークの上部に記載された770gは、レポートの原材料調達からリサイクルされるまでのライフサイクル全体で発生する温室効果ガスをCO_2の量に換算した数値です。

このCSR報告書は、日本通運のホームページからダウンロードできます。

日本通運
NIPPON EXPRESS

Nippon Express Group CSR Report 2019

日本通運グループ企業メッセージ

We Find the Way

運ぶこと。それは、新しい未来をつくろうとするお客様の思いを実現すること。
だから、どんなときでも、ただ一つの最善の方法を見つけ出し、必ずやり遂げる。
このような、私たちの強い意志と自信を、この企業メッセージに込めています。

CONTENTS

1-2　日本通運の価値観、目次・編集方針
3-4　社長メッセージ
5　企業情報
6　グローバルネットワーク
7-8　ESG経営
9　ステークホルダーエンゲージメント
10　イニシアチブへの参画、外部評価

11　ENVIRONMENT　環境
12　地球環境への責任

18　SOCIAL　社会
19　人権の尊重
24　持続的成長を支える労働環境の実現
28　協働・共創によるイノベーションの実現
30　コミュニティ参画

31　GOVERNANCE　ガバナンス
32　良識ある企業行動
33　コーポレート・ガバナンス

日本通運グループ企業理念

私たちの使命　**それは社会発展の原動力であること**
私たちの挑戦　**それは物流から新たな価値を創ること**
私たちの誇り　**それは信頼される存在であること**

私たち日本通運グループは、創業以来、ものを運ぶことを通して、
人、企業、地域を結び、社会の発展を支えてきました。
この変わらぬ使命を果たすため、社会の変化をとらえ、自らを進化させ続けます。
安全に徹し、環境に配慮し、世界を舞台にすべての力を結集して、
物流から新たな価値を創造することに挑戦していきます。
いつの時代にも、社会から求められ、信頼されることを誇りに行動します。
すべては、物流を通して社会に貢献し、豊かな未来を創る、日本通運グループであるために。

日本通運グループ行動憲章

日本通運グループは、持続可能な社会の創造に向けて、以下の原則にもとづき、
それぞれの事業活動を通じ、企業の社会的責任を果たしていきます。

- **安全・品質の追求**
- **良識ある企業行動**
- **社会とのコミュニケーション・情報開示・情報保護**
- **従業員の尊重**
- **地球環境への責任**
- **国際社会での貢献**
- **社会貢献活動**
- **人権の尊重**
- **反社会的勢力との断絶**
- **経営トップの責務**
- **経営トップによる問題解決**

日本通運グループでは、日々の活動の在り方を規定し、具体的な行動の方向を示すものとして「日本通運グループ行動憲章」を制定しています。「日本通運グループ行動憲章」は、「日本通運グループ企業理念」と同様に、日本通運グループとしての普遍的な価値観を示しています。

※詳細については、当社ホームページをご覧ください
https://www.nittsu.co.jp/corporate/philosophy-charter/charter.html

編集方針 ――「CSR報告書2019」は、日本通運グループの事業を通じた社会課題の解決と、持続可能な社会の実現に向けた取り組みについて年次で報告するものです。当社グループのCSRに対する考え方や姿勢、取り組みについて幅広いステークホルダーの皆さまにご理解いただくために、取り組み全体を網羅しつつもコンパクトにまとめました。また、本レポートはESG投資の高まりを受け、E（環境）、S（社会）、G（ガバナンス）の観点で情報を分類するとともに、重要課題に沿った構成としています。さらに、重要課題とSDGsとの関連性についても検討を行い掲載しています。なお、過去の報告書で提供した情報の修正はありません。

報告対象範囲 ―― CSRに関わる取り組みや推進体制は、当社グループを対象としています（国内外のグループ会社も含む）。一部の報告については、日本通運株式会社単体のものもあります。

報告対象期間 ―― 2018年度（2018年4月1日～2019年3月31日）（一部、2017年度以前や2019年度の情報も含まれます）

発行時期 ―― 2019年7月（前回：2018年9月、次回：2020年7月予定）

参考ガイドライン ― ・GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード2016（中核準拠）
・環境省「環境報告ガイドライン（2018年版）」

日本通運グループは、事業を通じて、
世界の人々のより良い暮らしと
持続可能な社会の発展を支えていきます

日本通運株式会社
代表取締役社長　齋藤 充

“Dynamic Growth”、世界への挑戦

2018年度を最終年度とした経営計画「日通グループ経営計画2018－新・世界日通－」では、収益性、成長性にこだわり、真のグローバルロジスティクス企業となることを目標に取り組んだ結果、グループ売上高２兆円を達成することができました。今後のより大きな成長に向けた布石を打つことができたものと思います。

2019年4月からスタートした新経営計画「日通グループ経営計画2023～非連続な成長 “Dynamic Growth”」では、創立100周年となる2037年に向けた長期ビジョン『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』を目指し、これまでの延長線上の成長から格段に加速する成長の実現に取り組みます。

イノベーションによる価値創造、ESG経営の追求

長期ビジョンは、「グループ企業理念」と「変わらぬ価値観」を土台に、「変えるべき価値観」として会社の在り方・考え方のイノベーションによる価値創造を加え、事業成長を遂げていくことを表現しています。(P.4 図を参照)

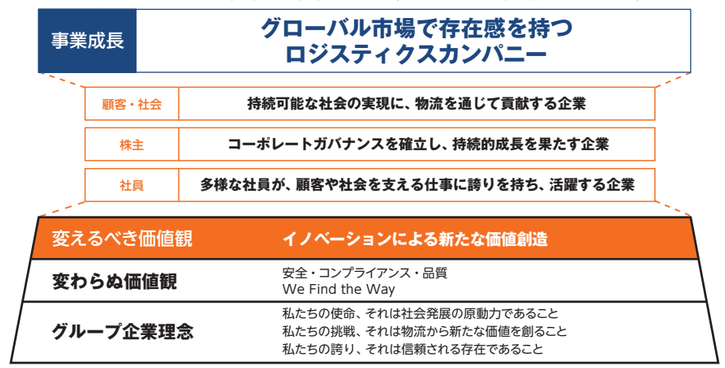
新経営計画では、長期ビジョンの達成に向けた第一歩として、2023年までの具体的な成長戦略や長期ビジョン実現のために必要な施策を取り組み計画として定め、近年、企業にとって重要性の高まっているESG経営の取り組みについても、「持続可能な開発目標（SDGs）」との関係と共に明確に示しました。事業を通じて社会課題の解決に取り組み、持続可能な社会に貢献することが当社グループの持続的成長と企業価値向上につながるものと捉え、そのような観点からの取り組みを重視していきます。

ステークホルダーとの協働・共創を通じて持続可能な発展を

地球温暖化や経済格差、貧困をはじめとした世界で起こる多くの社会課題への取り組み、誰もが安心して暮らせる社会の形成、また、物流業界における労働力不足や働き方改革、最新技術の開発など、当社グループへの期待は大きく、私たちの果たすべき役割も広がってきています。グローバル市場で存在感を持つことを目指す当社には、その期待に応えることが求められています。

私たち日本通運グループは、あらゆる場面で、社会が何を求め、当社グループの事業として何が提供できるのかを常に考え行動してまいります。そして、事業における成長を成し遂げるだけではなく、ステークホルダーの皆さまの期待に応え、責任を果たすべく、これからも持続可能な社会の発展に貢献してまいります。

長期ビジョン
創立100周年に向けて（2037年ビジョン）

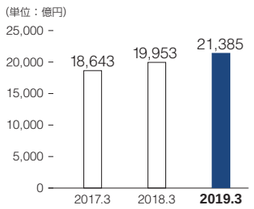


日本通運グループ 企業概況 (2019年3月31日 現在)

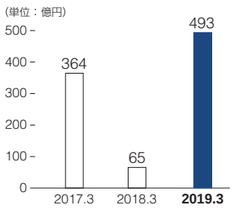
会社名	日本通運株式会社 (NIPPON EXPRESS CO., LTD.)	**資本金**	701億75百万円
創業	1872 (明治5) 年 陸運元会社 設立	**株主数**	50,175名
創立	1937 (昭和12) 年10月1日	**従業員 (連結)**	71,525名
本社所在地	〒105-8322　東京都港区東新橋一丁目9番3号	**従業員 (個別)**	32,280名
代表者氏名	代表取締役社長　齋藤 充	**連結子会社数**	271社

財務情報

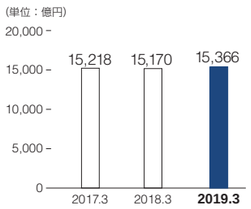
売上高 (連結)



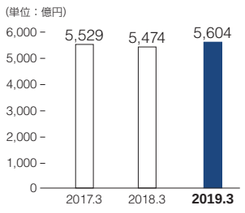
当期純利益 (連結)



総資産 (連結)



純資産 (連結)



事業概要

自動車輸送
日本全国に広がるネットワークを生かし、積み合わせ輸送や貸切輸送などの貨物自動車運送事業を行っており、海外でも輸送網を整備・拡大しています。
2019年3月31日現在の事業用車両台数は、20,976台（当社14,391台、関係会社6,585台）となります。

航空輸送
世界を網羅するネットワークを駆使し、幅広いサービスで、航空機を利用した国内・国際貨物の利用運送事業を行っています。
2018年度の日本発輸出航空貨物は、取扱重量316,808t、一般社団法人航空貨物運送協会（JAFA）実績におけるシェアは26.1%でした。

鉄道輸送
全国のコンテナ取り扱い駅に窓口を設置し、鉄道を利用した貨物の利用運送事業を行っており、独自の私有コンテナを活用し、さまざまなニーズに対応しています。

海上輸送
世界をつなぐ複合一貫輸送を主体とする国際輸送事業、国内定期RORO船5隻を主体とする内航輸送、および港湾運送事業を行っています。

引越し
国内外に広がるネットワークを基に、多彩な輸送モードを利用した豊富なサービスメニューで、個人のお客様、企業のお客様の引越業務を行っています。

美術品輸送
豊富な経験と深い知識を持つ専門のスタッフが、美術品の専用車や専用倉庫など万全の体制の下で、オーダーメイドで美術品の輸送業務を行っています。

警備輸送
金融機関の本店・支店間や、日本銀行と金融機関の間の現金・有価証券などの輸送、またお客様店舗からの集配金サービスなどを行っています。

重機建設
重量品の輸送・据付工事やプラント設備建設・メンテナンス工事、ハイテク工場の設備輸送・据付作業など、国内外で事業を行っています。

商品販売
日通商事株式会社をはじめとするグループ会社は、物流関連の資器材、車両、石油、LPガスなどの販売・リース、車両整備や保険代理店業務などを行っています。

倉庫
貨物の保管業務に加え、入出庫管理、貨物追跡システムなどの情報機能や、流通加工機能を組み合わせたサービスを国内外で展開しています。

旅行・イベント
日通旅行株式会社は、旅行業のパイオニアとして、長年の経験で培ったノウハウと当社の海外ネットワークを生かしたサービスを提供しています。

その他事業
各グループ会社は、物流コンサルティング、金融サービス、施設の設計管理、労働者派遣、自動車学校など、物流を主体に広範囲な事業を展開しています。

グローバルネットワーク

日本通運グループは、世界46カ国302都市に広がる世界最大級のグローバルネットワークを有しています。

(2019年3月31日 現在)

拠点国数	拠点都市数	拠点総数	海外勤務社員総数	現地採用社員の社長登用数
46	302	705	22,107	11

(当社グループのうち、現地採用社員の社長あるいは会長職。買収会社については、各買収会社のグループのトップのみ)

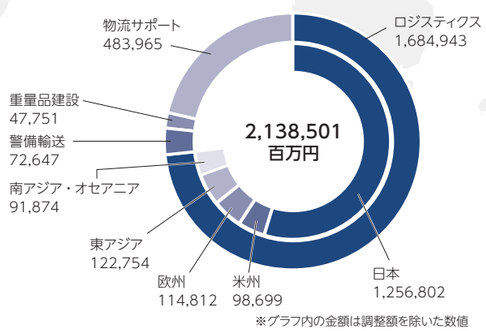
欧州ブロック
- 欧州日本通運有限会社
- ドイツ日本通運有限会社
- オランダ日本通運株式会社
- 英国日本通運株式会社
- ロシア日本通運合同会社 他

東アジアブロック
- 日通国際物流 (中国) 有限公司
- 香港日本通運株式会社
- 華南日通国際物流 (深圳) 有限公司
- 台湾日通国際物流股分有限公司
- 韓国日本通運株式会社 他

南アジア・オセアニアブロック
- 南アジア・オセアニア日本通運株式会社
- シンガポール日本通運株式会社
- マレーシア日本通運株式会社
- タイ日本通運株式会社
- ベトナム日本通運有限会社 他

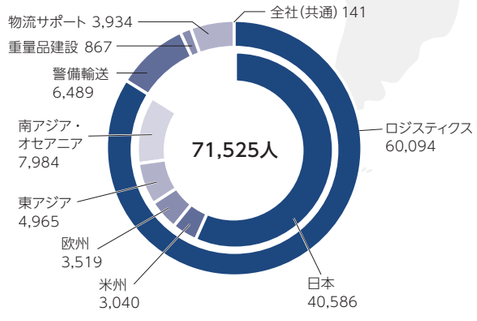
米州ブロック
- 米国日本通運株式会社
- カナダ日本通運株式会社
- メキシコ日本通運株式会社
- ブラジル日本通運有限会社
- 米国日通旅行株式会社 他

事業別売上高構成 (連結) (単位：百万円)



※グラフ内の金額は調整額を除いた数値

事業別従業員構成 (連結) (単位：人)



※全社 (共通)：どのセグメントにも属さない人員
※海外従業員数は2018年12月31日現在の数値

2018年度に新設された拠点・施設の一例

米国日本通運株式会社
パナマ支店開設

2018年7月、パナマシティに新たに支店を開設。パナマ共和国への進出は、日系フォワーダーでは初であり、中南米向けの保税在庫オペレーションや輸出入フォワーディングなどを提供しています。

開所式の様子

南アジア・オセアニア日本通運株式会社
ラオスでの支店開設 (ビエンチャン支店・サバナケット支店)

2018年7月、ラオス人民民主共和国に新たに支店を開設。高い経済成長率を誇るラオスのビエンチャン市とサバナケット県に進出し、物流コンサルタント業務を行っています。

ビエンチャン支店

サバナケット支店

NEXロジスティクスインドネシア株式会社
ブカシロジスティクスセンター

2019年3月より営業を開始。西ジャワ州ブカシ県のゴーベル工業団地内に新設され、電機・電子、自動車、アパレル、医薬品などの各産業に対する物流に加え、日用雑貨、食品における販売物流にも幅広く対応しています。

ブカシロジスティクスセンター

優先的に取り組むべき重要課題

日本通運グループは、持続可能な社会の発展および自社の持続的成長の観点から、グループとして優先的に取り組むべき課題を特定し、ESG経営を推進しています。

ENVIRONMENT
地球環境への責任

物流企業として、気候変動、資源循環、生物多様性への積極的な貢献

具体的な課題

- 気候変動対策の強化を通じたCO_2排出削減
- 環境負荷の低い物流技術・サービスの提供
- 気候変動への強靭性、適応能力の強化
- 資源循環の推進
- 陸域・海洋生態系の保全

SOCIAL
人権の尊重

誰もが安全・安心な社会の実現

具体的な課題

- 労働安全衛生の推進
- 物流に係る社会安全の実現
- サプライチェーンにおける人権尊重の徹底

GOVERNANCE
良識ある企業行動

持続的な企業価値向上を支える経営基盤の構築

具体的な課題

- 公正な事業慣行の推進
- 腐敗防止の徹底

上記の課題の他に、創立100周年に向けた長期ビジョン（2037年ビジョン）の実現に向け、下記のテーマについても取り組みます。

持続的成長を支える労働環境の実現

多様な人材が活躍し、仕事に誇りを持ち幸せを感じる企業への変革

具体的な課題

- 働きがいある職場の実現
- グローバルで活躍できる人材の育成
- ダイバーシティ&インクルージョンの推進
- ワークスタイルイノベーションの推進

協働・共創によるイノベーションの実現

イノベーションを通じたお客様や社会への価値創造

具体的な課題

- グローバル・パートナーシップの強化
- 持続可能で強靭なインフラ開発への貢献
- お客様や社会からの期待に応えるグローバル品質の推進

※本課題一覧は、当社グループとして事業およびCSRの観点から特に関連性が高いと思われる、具体的課題を記載したものであり、一覧に記載のない課題が重要でないことを意味するものではありません

重要課題特定・精査プロセス

2013
ISO26000などの国際的なガイドラインや社内外のステークホルダーの意見を踏まえ、グローバルに優先的に取り組むべきCSRの重要課題を検討。

2014
経営会議において議論を行い、「地球環境への責任」「良識ある企業行動」「人権の尊重」の3つをグループ全体で取り組むCSR重要課題として選定。また、3つの重要課題の下、「自社が社会に与える影響」および「課題が自社に与える影響」の双方の観点から、「具体的な課題」の整理を実施。

2015
有識者ダイアログにおいて「人権の尊重」に関する「具体的な課題」が整理されていないとの指摘を受け、記載の一部見直しを実施。

2016
「具体的な課題」の一部文言について、分かりやすさを考慮し修正。

2017
「地球環境への責任」について、「地球温暖化防止」「循環型社会の構築」に関する2030年度までの長期目標を策定し、取り組みを開始。

2018
パリ協定やSDGsの採択などの社会環境の変化を受け、3つの重要課題における「具体的な課題」について精査を実施。SDGsと事業・CSRの取り組みとの関連性の検証および社内外ステークホルダーへのアンケート、ヒアリングを経て、3つの重要課題におさまらないテーマも特定し、リスク中心の課題に機会の視点を追加。

重要課題特定における社外有識者からのご意見

2018年度に実施した3つの重要課題における「具体的な課題」の精査プロセスにおいて、以下の社外有識者からご意見をいただきました。

一般社団法人
Japan Innovation Network
専務理事
西口 尚宏氏

- 重要課題は、創立100周年に向けた長期ビジョン（2037年ビジョン）と整合性のとれたものにすることが望ましい。
- 長期ビジョンからバックキャスティングで重要課題における施策を考えていってほしい。
- リスク視点が多いが、SDGsを踏まえ貴社の事業機会の視点を強化してほしい。

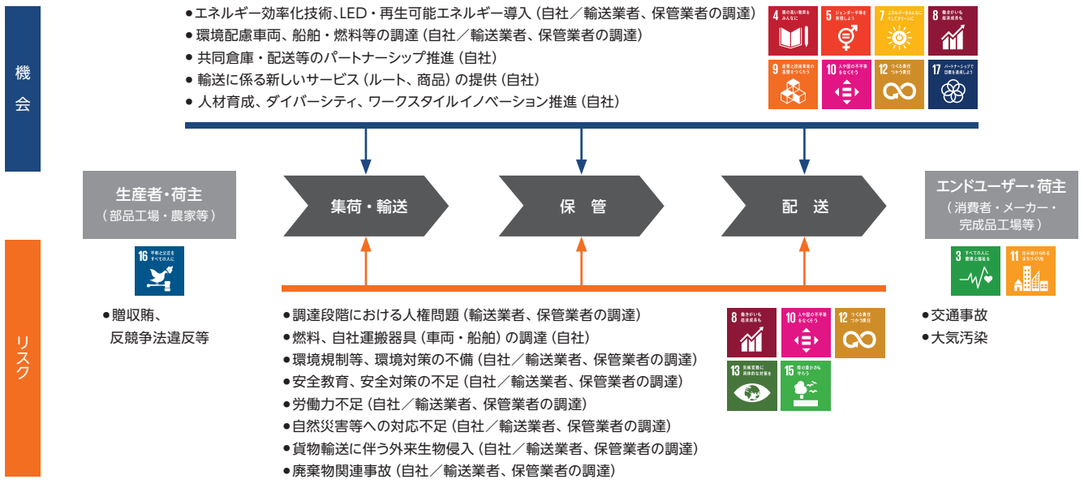
サステイナビジョン
代表取締役
下田屋 毅氏

- 社内各部門アンケート結果を活用して個別課題の掘り起こし、また各部門への啓発・浸透を図っていってほしい。
- 重要なステークホルダーを特定し、継続的にエンゲージメントを行い、意見を反映していってほしい。
- 時間軸での優先順位づけ、自社のみで対応できる課題と他社との協働により対応できる課題などの整理も行ってほしい。

SDGs（持続可能な開発目標）への取り組み

現在地球上では、気候変動に起因するとされる異常気象やそれに伴う自然災害の発生、自然破壊や人口増加による水資源や食料の不足、さらには経済格差や貧困の拡大など深刻な問題が顕在化し、これらへの対処が世界共通の課題として認識されています。このような社会課題に対する世界的な取り組みとして、2015年に国連総会で採択された「SDGs（持続可能な開発目標）」では、2030年を目標に持続可能な開発に関する17の目標と169のターゲットを定めました。
当社グループは、中期経営計画の中で、ESGの3つのテーマについてSDGsとの関連づけを行い、3つの重要課題の「具体的な課題」を精査するに当たり、SDGsの169のターゲットについて重要度と事業との関連度を分析するとともに、バリューチェーンにおけるリスクと機会を整理しました。
事業を通じた顧客・社会への貢献が当社グループの持続的成長と企業価値の向上を促し、SDGsの達成につながることを意識し、取り組みを推進します。

バリューチェーンにおけるリスクと機会



主要なステークホルダーとエンゲージメント方法

日本通運グループは、幅広いステークホルダーとの双方向のコミュニケーションの下、ステークホルダーの期待や懸念に応えるよう努めていくことが重要であると考えています。

株主・投資家
- 株主総会（年1回）
- 決算説明会（年4回）
- ESG対話プログラム（日常的）
- アニュアルレポート等の報告書（随時）

関係会社・協力会社
- 安全協議会（半期に1回）
- 会議・説明会（随時）

従業員
- 内部通報制度
  「ニッツウ・スピークアップ」（日常的）
- 個人面談（随時）
- 社内アンケート（随時）
- コンプライアンス意識調査（年1回）
- 社内報（月1回）

お客様
- 展示会・説明会・セミナー（随時）
- お客様相談センターでの受付
  （電話、WEB）（日常的）
- お客様アンケート（随時）

地域社会
- 経済・業界団体への参加（随時）
- 講演・教育の場への講師派遣（随時）
- 社会貢献活動（随時）

行政機関
- 委員会・協議会・会議（随時）

労働組合との関わり

全日通労働組合は、2019年3月31日現在23,236名の組合員で構成されています。安全衛生委員会に代表を送る労働者の労働者全体に対する割合は、正社員については100%です。当社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中、お互いに相手の立場を尊重し、労使の秩序を維持しつつ、共通の目標として認識している「企業の発展」と「労働環境の向上」に努め、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、労使間のコミュニケーションを重視しており、全体的な労使協議を行う場として、「中央経営協議会」を設け、会社経営に関する意見交換を行っています。

団体交渉については、労働協約の中で団体交渉事項等を定め、団体交渉を通じて、企業の公共性に鑑み、双方誠意を持って平和的解決に努めることを明記しています。

また、労働協約を改訂するときは、有効期間満了の30日前までに、相手方に対して、文書をもって意思表示をすることを労働協約に明記しています。さらに、当社は「安全はすべてに優先する」という安全理念と、「健康で笑顔あふれる職場を実現する」という衛生理念の下、労働協約においても安全衛生について定め、働きがいがあり、規律ある職場風土の実現に向けて、安全衛生をはじめとした課題別に労使による専門委員会を設け、現状の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。

大学寄附講座への講師派遣

当社は、一般社団法人日本物流団体連合会（物流連）が物流人材育成を目的に大学生を対象に実施する講座に講師を派遣しています。2018年度は、「物流と環境問題」というテーマで講義を実施し、物流を通して地球温暖化等の環境問題の解決に取り組む当社の活動を紹介しました。横浜国立大学で20名、法政大学で135名が受講し、大学生たちに物流に関する興味と理解を促すとともに、若い世代から率直な意見を収集する機会となりました。

受講者からは、「物流と地球環境の関係への理解が深められた」「日本通運のCO_2削減計画を詳しく学ぶことができた」といった感想が寄せられました。

寄附講座

イニシアチブへの参画

当社は、物流業界における環境・社会関連のさまざまな外部機関・会議等に積極的に参画し、持続可能な社会への貢献に向け協働しながら取り組んでいます。

外部機関および役職

国土交通省
交通政策審議会交通体系分科会環境部会臨時委員
経済産業省
SDGs経営/ESG投資研究会委員
日本経済団体連合会
企業行動・SDGs委員会委員、環境安全委員会委員
震災復興特別委員会/産業・地域復興部会委員
経団連自然保護協議会
副会長、企画部会委員
日本物流団体連合会
物流環境対策委員会委員、大規模施設対策等小委員会委員
全日本トラック協会
環境対策委員会委員、環境対策小委員会委員
東京都経営者協会
環境委員会委員
東京都商工会議所
環境社会検定委員

外部機関会議等への参加

みなと環境にやさしい事業者会議
汐留環境の会
企業市民協議会

外部評価

当社グループのさまざまな取り組みに対して、ステークホルダーの皆さまより評価をいただきました。

（対象期間：2018年4月1日～2019年3月31日、日付は当社ホームページニュースリリース発表日または受賞日）

2018年6月27日	日本赤十字社への移動採血車（献血バス）寄贈で内閣府より紺綬褒章を受章 https://www.nittsu.co.jp/press/2018/20180629-2.html
2018年6月29日	第19回物流環境大賞でモーダルシフトの取り組みが物流環境特別賞を受賞 https://www.nittsu.co.jp/press/2018/20180703-1.html
2018年7月5日	エコシップ・モーダルシフト事業者選定委員会からエコシップ・モーダルシフト事業で国土交通省海事局長表彰を受賞 https://www.nittsu.co.jp/press/2018/20180709-1.html
2018年9月1日	山形県飯豊町長より「産業功労表彰」を受賞 https://www.nittsu.co.jp/press/2018/20180910-2.html
2018年10月28日	第50回全国トラックドライバー・コンテストで内閣総理大臣賞を獲得 https://www.nittsu.co.jp/press/2018/20181030-3.html
2018年11月27日	平成30年度モーダルシフト取り組み優良事業者表彰でモーダルシフト優良事業者賞を受賞 https://www.nittsu.co.jp/press/2018/20181130-1.html
2019年2月20日	第22回環境コミュニケーション大賞で「CSR報告書2018」が優良賞を受賞

優先的に取り組むべき重要課題

地球環境への責任

マネジメントアプローチ

物流企業として、気候変動、資源循環、生物多様性への積極的な貢献

輸送に伴う温室効果ガス排出量の削減による気候変動の緩和、指定公共機関の責務としての気候変動への適応に取り組んでいます。また、資源循環や生物多様性の保全にも事業活動を通じて積極的に取り組んでいます。

主な社会課題

- 気候変動およびそれに起因する自然災害の多発
- 大気汚染問題
- 水資源の不足
- 廃棄物増加、海洋プラスチック問題
- 生物多様性の損失

具体的な課題

- 気候変動対策の強化を通じたCO_2排出削減
- 環境負荷の低い物流技術・サービスの提供
- 気候変動への強靭性、適応能力の強化
- 資源循環の推進
- 陸域・海洋生態系の保全

日本通運グループのアプローチ

- LED化の推進、環境配慮車両の導入やモーダルシフト、エコドライブの推進による温室効果ガスの排出量削減
- 3Rの推進、環境配慮型商品・サービスの拡充による省資源化の取り組み推進
- 法令・条約に基づいた外来種の越境移動の防止の徹底

管理指標

目標 2030年度までにCO_2排出量 **30%**削減（2013年度比）

実績 2018年度実績 **10.4%**削減（2013年度比）

目標 産業廃棄物排出量を毎年対前年 **1%**削減（売上高当たり）

実績 2018年度実績 **7.1%**削減（2017年度比）

目標 2030年度までに施設照明のLED化 **100%**

実績 2018年度実績 **21.8%**（拠点ベース）

環境マネジメント

日本通運グループ環境憲章

方針・目標

日本通運グループは、「日本通運グループ行動憲章」のうち特に「地球環境への責任」を推進し、グループ全体で地球環境への責任を果たしていくため「日本通運グループ環境憲章」を制定しています。

基本理念

企業の社会的、公共的使命を自覚し、「良き企業市民」として環境経営を実践することにより、地球環境保全に積極的に貢献する。

行動指針

地球環境保全は人類共通の課題であり、企業の存在と活動に必須の要件であることを認識し、自主的・積極的に地球温暖化防止、生物多様性の保全、循環型社会の構築等に取り組む。

1. グリーン物流を推進する。
2. 資源・エネルギーの効率的活用に努める。
3. 環境関係法令を順守する。
4. 環境人材を育成する。
5. 環境社会貢献活動を推進する。
6. 環境に関する取組みを広く社会に発信する。
7. 環境経営推進システムの継続的改善を図る。

「日本通運グループ環境憲章」の詳細については、
当社ホームページをご覧ください。
https://www.nittsu.co.jp/corporate/csr/env-charter.html

環境経営推進体制

体制・制度

当社グループは、「日本通運グループ環境憲章」に基づき、環境経営の実践に取り組んでいます。社長を委員長とする環境経営推進委員会を設け、グループ全体における横断的な環境経営を推進するとともに、リスク管理に取り組んでいます。

環境経営推進体制

環境マネジメントシステム

体制・制度

当社グループは、環境保全に対する活動をさらに深化させるため、各事業所において環境マネジメントシステムの国際規格 ISO14001 や、グリーン経営の認証取得を推進しています。

●グリーン経営認証取得の推進

当社グループは、環境負荷の少ない事業を行う企業に対して与えられるグリーン経営認証を各事業所で取得しています。2019年3月末現在、当社ではトラック部門で91事業所、倉庫部門で8事業所が認証を取得しています。また、グループ会社ではトラック部門で5事業所が認証を取得しています。

●ISO14001 認証取得の拡大

当社グループは、1998年6月24日、航空事業支店の原木地区（千葉県市川市）を皮切りに、2019年3月までに海外を含めた21の拠点でISO14001認証を取得しています。

※拠点名は当社ホームページをご覧ください

2030年に向けた長期目標

方針・目標

当社は、2030年に向けた長期目標を設定し、環境経営に取り組んでいます。地球温暖化の防止と循環型社会の構築を中心とした環境経営をこれからも強力に推進し、持続可能な社会の発展を支えていきます。

環境経営推進に係る2030年度長期目標

●二酸化炭素排出量を2030年度までに2013年度比で30%削減する。

1. 総排出量の数値目標
   2013年度基準値 490,513t
   2030年度目標値 343,359t（30%削減）
2. 売上高百万円当たり原単位の数値目標
   2013年度基準値 469.72kg／百万円
   2030年度目標値 328.80kg／百万円（30%削減）

●産業廃棄物排出量を、売上高当たりで毎年対前年1%削減する（2030年度まで）。

2016年度基準値 21.96kg／百万円
2030年度目標値 19.08kg／百万円

2018年度実績はP.17を参照

気候変動対策の強化を通じたCO_2排出削減

気候変動に関する考え方　方針・目標

日本通運グループは、気候変動をグローバル規模の社会課題と認識しています。

気候変動がもたらす異常気象は航空機・船舶の運航停止や鉄道の運休、幹線道路の通行止めなど、物流インフラに支障をきたし操業コストの増加につながります。また、異常気象の影響によるお客様企業での生産・出荷数量の減少は、荷扱いの減少・収入減につながる恐れがあります。

当社グループは、複数の輸送手段を確保することで、気候変動に対する事業の強靭性を高めています。また、お客様企業との協業を進め、これまでのトラック中心の輸送形態を、船舶や鉄道など環境負荷の低い輸送モードへ切り替える「モーダルシフト」を進めています。

エネルギー使用量等の見える化システム「NEES」　体制・制度

当社は、2011年から独自のエネルギー見える化システム「Nittsu Ecology & Economy System（NEES、ニーズ）」を運用しています。このシステムにより、現在、国内約2,000カ所の拠点で使用する軽油や電気、ガスなどのエネルギー使用量を正確に把握できるようになり、拠点ごとに環境マネジメントシステムの運営や、エネルギー使用量の削減活動に取り組むことができるようになりました。集約したデータは、節電など省エネ活動の取り組み結果として対外的な情報開示や新たな省エネ目標の策定に活用しています。

フロン類の適正管理　体制・制度

フロン類はオゾン層を破壊するだけでなく、非常に強い温室効果を持つ物質です。当社はCO_2の排出量削減と共に、フロン類の適正管理を進めることでオゾン層の保護と地球温暖化防止に努めています。2018年度は重大な漏出はありませんでした。

- **フロン管理システム「ECO-FREONTIA」（商標登録済）**

  当社は、2015年4月から施行された「フロン排出抑制法」に対応するため、独自のフロン管理システム「ECO-FREONTIA（エコフロンティア）」を運用し、フロン類の漏えい防止に努めています。当システムは、「フロン排出抑制法」で規制対象となる業務用の冷凍・冷蔵・空調機器（第一種特定製品）の情報をデータベース化し、対象機器の簡易点検、定期点検のタイミングでアラートメールを配信することで点検漏れを防止し、点検結果からフロン類の漏えい量を算定する機能を持ったシステムです。

環境配慮車両の導入　活動・実績

当社は、各種環境配慮車両の導入を積極的に推進しています。CNG車、ハイブリッド車、LPG車と共にポスト新長期規制適合車など低排出ディーゼル車を中心に導入しており、2019年3月31日現在、国内グループ合計で9,650台を保有しています。

- **天然ガス車（CNG車）**

  都市ガスと同じ天然ガスを高圧で圧縮して燃料とする自動車です。CO_2排出量がガソリン車と比べて2～3割程度少なく、またディーゼル車と比べてNOx※1の排出が格段に抑えられ、PM※2も排出しません。

  ※1　NOx：窒素酸化物　　※2　PM：粒子状物質

- **天然ガス車（CNG車）バイフューエル**

  航空貨物や貴重品を輸送する車両を中心に、ガソリン車をベースとして、圧縮天然ガス（CNG）とガソリンが使用できるように改造した自動車です。CNGを使い終わったら手動で燃料をガソリンに切り替えることが可能です。

- **ハイブリッド車**

  通常のエンジンと電気モーターなど、複数の原動機を併用した自動車です。エンジンで発生させたエネルギーやブレーキをかけたときの制動エネルギーを電気エネルギーに変えて蓄積し、発進や加速、登坂時の駆動力を補助する仕組みとなっています。

- **LPG車**

  液化石油ガスを燃料とするエンジンを用いた自動車で、タクシーでは広く採用されています。ディーゼル車に比べてNOxの排出が大幅に少なく、PMの排出もありません。

環境配慮施設の拡充　活動・実績

当社グループは、環境に配慮した施設を拡充しています。2018年度の再生可能エネルギー発電量は、6,784,343.7kWh（太陽光発電量：6,784,333.86kWh、風力発電量：9.84kWh）となりました。また、物流施設や事務所などを新設する際の設備設置基準を定めており、再生可能エネルギーの活用、LED化などの推進による温室効果ガス削減に一層効果のある設備、生物多様性に配慮した設備や、従業員や地域住民の安全衛生の向上と事業の継続に資する設備であることを基準としています。

- **大阪支店事務所ビルの環境配慮**

  2019年1月に竣工した大阪支店事務所は、「災害に強い施設」「時代の流れに沿った建物仕様」をコンセプトに作られました。自家発電装置や太陽光発電設備、BEMS（ビルエネルギー管理システム）の導入など、最新鋭の設備機器や環境配慮型設備を備えた最先端の建物となっています。

大阪支店外観　　撮影：（株）プライズ

環境負荷の低い物流技術・サービスの提供

モーダルシフトの推進　活動・実績

日本通運グループは、お客様企業と物流事業者の連携・協働を進め、トラック中心の輸送形態から、鉄道・船舶を利用した輸送形態へ切り替える「モーダルシフト」に数多く取り組んでいます。トラック、鉄道、船舶、航空といった各輸送モードを有機的に結び付けるモーダルシフトは、環境負荷の低減や輸送の効率化に加え、BCP（事業継続計画）対策としても推進されています。

- **鉄道貨物輸送へのモーダルシフト**

  鉄道輸送は、トラック輸送と比較して長距離・大量になるほど効率的で、安定的な輸送手段です。また、環境に優しく、エネルギー効率も高いことから、CO_2排出量の削減にも効果的です。お客様と共に、大量輸送から小ロット輸送まで安心で安定した鉄道輸送へのモーダルシフトを推進することで、ドライバー不足解消や環境負荷の低減という社会課題に取り組んでいます。

  また当社では、鉄道と内航船の双方に積載可能な12フィートハイブリッドコンテナを開発し、鉄道・船舶利用による環境負荷の低い輸送サービスを提供しています。

- **内航海運へのモーダルシフト**

  海上輸送は、低コストで大量の貨物を長距離輸送できる環境負荷の低い輸送モードです。

  当社グループでは、1964年東京～室蘭間に日本最初のコンテナ船「第一天日丸」、続いて大阪～室蘭間に「第二天日丸」を就航させ、海陸一貫輸送サービスを開始しました。現在では、2017年9月に就航した「ひまわり8」、同年12月に就航した「ひまわり9」を含む7隻の新鋭大型船が日本各地8港を結ぶ2つの定期航路に就航しています。

  また、燃料消費に伴うCO_2排出量を減らすため、最適航海計画支援システムを活用した最適な航路選択や定時出港順守、港から遠隔の内陸地発着貨物については鉄道輸送との連携による一貫輸送等、さまざまな取り組みを行っています。

エコドライブの推進　活動・実績

世界中のお客様にものをお届けするという当社グループの事業は、ガソリン等燃料の使用によりエネルギーの消費とCO_2の排出を伴います。そのため、環境負荷軽減の取り組みの一つとして、自動車輸送においてはエコドライブ※を推進しています。

※ エコドライブ：燃料効率を上げることでCO_2排出や燃料消費を抑えるとともに、安全性にも寄与する運転方法のこと

- **安全エコドライブ教育**

  プロドライバーを育成するに当たり、「安全」「エコロジー」「エコノミー」を常に実践する「安全エコドライブ」を、各種ドライバー研修のカリキュラムに取り入れています。これらの研修は、ドライバー指導員が中心となって継続的に教育・指導に取り組んでおり、当社の全ドライバーが「安全エコドライブ」を徹底できることを目指しています。

  特に、「エコドライブ研修」は、燃料消費計を使用して実施しており、エコドライブの3つの効果（安全、環境、コスト）について、従業員の意識を一層向上させるものとして、公益財団法人交通エコロジー・モビリティ財団によるエコドライブ講習団体の認定を取得しました。

- **デジタル式運行記録計**

  当社では、車両の運行管理と荷役等のオペレーションおよび勤怠管理を組み入れた「オペレーション支援システム」を2014年度から運用しています。オペレーション支援システムは、デジタル式運行記録計（デジタコ）と作業端末（スマートフォン）を連携させ、さまざまなデータをクラウド環境（日通クラウド）で一元管理できる仕組みです。当社独自の教育訓練と併せIoT技術の活用により、交通事故の撲滅を図るとともに、燃料消費率の改善によるCO_2排出量の削減に取り組んでいきます。

デジタコ導入率	
本体	100 %
支店作業会社	63.9 % （2018年9月末現在）

日本通運の内航船の環境性能

- 「ひまわり5」「ひまわり6」：燃料噴射を速力に合わせて自動制御するエンジンを採用
- 「ひまわり7」「ひまわり8」「ひまわり9」：省エネルギー船型、高効率可変ピッチプロペラ、バルブ付リアクション型高性能舵、低摩擦塗料、電子制御式主機関、インバータ駆動式冷却海水ポンプを採用

輸送機関別CO_2排出原単位（g-CO_2／トンキロ）

- トラック　=232
- 鉄道　=20
- 船舶　=38

国土交通省ホームページ
「運輸部門における二酸化炭素排出量」
https://www.mlit.go.jp/sogoseisaku/environment/sosei_environment_tk_000007.html

気候変動への強靭性、適応能力の強化

指定公共機関としての社会的責任

体制・制度

日本通運は「災害対策基本法」「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）」および「新型インフルエンザ等対策特別措置法」において、貨物自動車運送事業者における「指定公共機関」に指定されています。

当社では、危機管理体制や各種システムを整備することで、非常事態の発生時においても従業員や家族の生命の安全を確保しつつ事業を継続し、「指定公共機関」として国や都道府県等の要請に基づく緊急物資の輸送等、その社会的責務を果たしています。

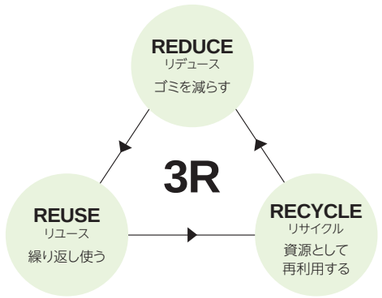
東日本大震災の救援物資を運ぶトラック

資源循環の推進

資源循環に関する考え方

方針・目標

日本通運グループは、循環型社会の形成に向け、事業活動で排出される廃棄物の削減と3Rを推進しています。特に、事業所の廃棄物を減らすリデュースに重点的に取り組んでおり、またリサイクルしやすいよう紙類などの分別を徹底して行っています。



廃棄物の削減、適正管理

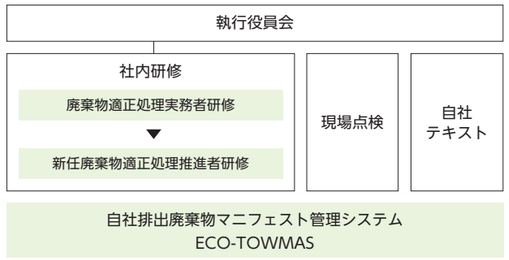
体制・制度

●廃棄物の管理体制

当社は廃棄物を適正に管理するために、執行役員会の中で廃棄物に関する情報共有や指示伝達を行っています。また、社内研修や現場点検などに加え、マニフェスト管理システムを運用し、自社排出廃棄物が適切に処理されていることを確認しています。

なお、当社は2002年10月、廃棄物処理法違反として、環境省から「広域再生利用指定の取り消し」という重い処分を受け、当該業務からの撤退はもちろん、自治体からの入札指名停止など、多大な影響を受けました。今後、同じような過ちを犯さないために、体制を整備し、自社排出廃棄物の適正管理に努めています。2018年度は重大な漏出はありませんでした。

自社排出廃棄物の適正管理



自社排出廃棄物マニフェスト管理システム
ECO-TOWMAS

●PRTR法関連の届出物質排出量

当社はPRTR法（特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律）の法律上の届出対象となる事業所はありませんが、対象化学物質の取り扱い事業所は下記のとおりです。

事業所区分	事業所数	物質取扱総量(kg/年)	主な物質名	主な用途
対象業種であるが、数量が届出数量未満の事業所	6	141	フェニトロチオン	倉庫内の殺虫・防虫
対象業種ではないが、対象物質を取り扱っている事業所	12	12,035	臭化メチル	輸入通関業務に付帯する業務での燻蒸作業

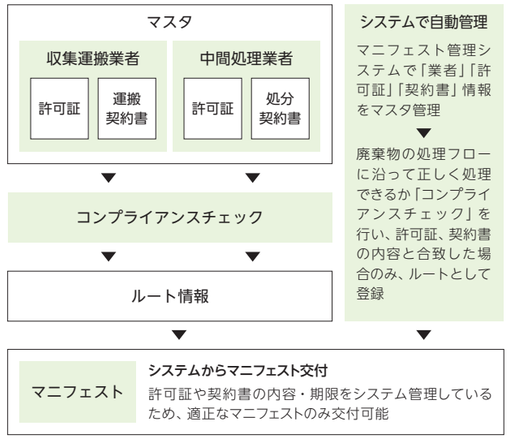
●マニフェスト管理システム「ECO-TOWMAS」（商標登録済）

当社は、自社から排出される産業廃棄物を適正に管理するためのマニフェスト管理システム「ECO-TOWMAS（エコトーマス）」を2014年10月から運用しています。

「ECO-TOWMAS」には当社の排出事業場が産業廃棄物を排出する際、処理を委託しようとしている処理業者の許可証情報・契約書情報と、排出事業場で入力された内容を自動的に照合し、委託しようとしている処理が適正であるかを判断する機能があり、適切でなければマニフェストを交付できない仕組みになっています。

「ECO-TOWMAS」は電子マニフェストにも対応しており、電子マニフェストへの移行を推進した結果、2019年3月現在の電子マニフェストルート化率は100%、電子マニフェスト交付率は92.9%となっています。

マニフェスト管理システム



環境配慮型商品

活動・実績

●反復資材の積極活用

当社の引越サービスは、反復資材（繰り返し使える梱包資材）を積極的に使用し、地球環境に配慮した引越しを実現しています。例えば、独自の反復資材「食器トランク」は、クッションの敷きつめられたトランクに食器をそのまま入れて運ぶことができるようになっており、新聞紙やダンボールを使わないため、引越し時のゴミを減らします。引越しがよりスピーディとなり、お客様にご好評をいただいています。

引越反復資材

陸域・海洋生態系の保全

外来種の越境移動の防止

体制・制度

日本通運は、生態系、人の生命、農林水産業の脅威となる外来種生物等の予期せぬ輸送の防止に努めています。

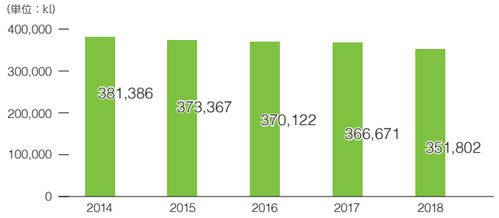
各事業所が、環境省、国土交通省、自治体からの情報を基に、特定外来種ヒアリやアカカミアリの発生に注意を払い、確認された場合は、関係各所や荷主であるお客様とも連携しながら、殺処理やコンテナの燻蒸処理など速やかに対処しています。

成田空港支店では、輸入貨物から特定外来種が発見された事案があったため、当該荷主、地域に対応した梱包・開梱手順を定め、作業中に存在が確認された場合は、即刻作業を中止し殺虫処理を行うなどの対応を図りました。

駆除事例

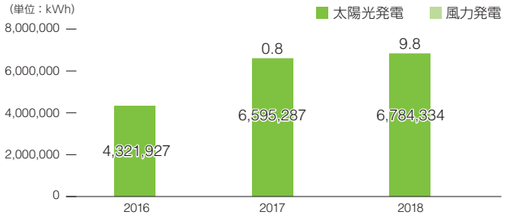
環境データ

日本通運グループエネルギー使用量（原油換算）



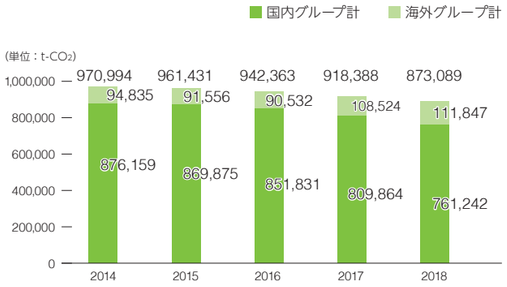
※1 日本通運単体と国内・海外の連結会社を集計（Scope1+2相当）
※2 天然ガスは都市ガス13A：発熱量45GJ/千m³を適用

再生可能エネルギー発電量（国内グループ計）

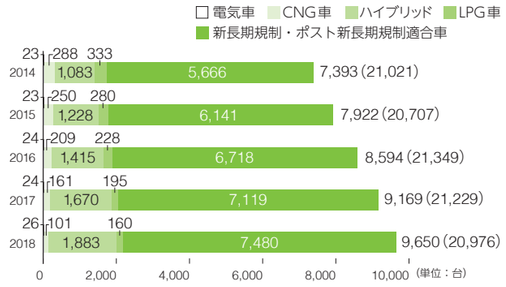


※3 再生可能エネルギーの発電量・自家使用量・売電量は日本通運グループのエネルギー使用量には含まれない

CO_2排出量の推移（Scope1,2）

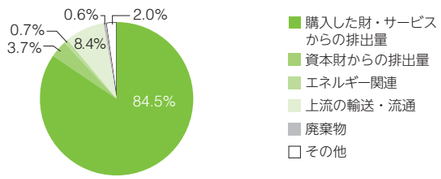


環境配慮車両保有台数（国内グループ計）（各年度とも3月31日時点の台数）

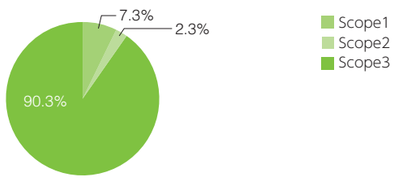


※4（ ）内の数値は、全車両保有台数

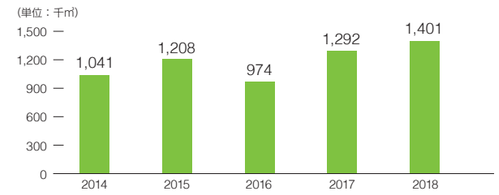
Scope3の構成比
（2018年度：日本通運グループ）



サプライチェーン全体での温室効果ガス排出量
（2018年度：日本通運グループ）

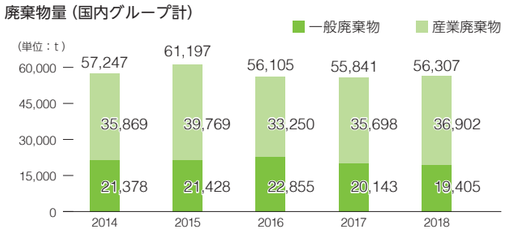


水使用量



※5 2018年度は国内グループ計、2014年度から2017年度は日本通運単体のデータ

廃棄物量（国内グループ計）



●CO_2排出量データの第三者検証

日本通運は2017年度のCO_2排出量データについて、SGSジャパン株式会社によるISO14064-3：2006に基づく第三者検証を受けました。
2018年度のCO_2排出量データについても継続して、第三者による検証を受ける予定です。
第三者による検証を受けることにより、正確性、信頼性を確保し、今後さらなるCO_2排出量削減に向けた取り組みを進めていきます。

第三者検証

検証の対象：
Scope1、2
（国内における化石燃料起源のCO_2排出量）
Scope3
（カテゴリー1：日本通運単体のみ）

優先的に取り組むべき重要課題

人権の尊重

マネジメントアプローチ

誰もが安全・安心な社会の実現
労働安全衛生と共に、サプライチェーンを通じて人権を尊重し、社会的・公共的な使命を自覚して誰もが安全・安心な社会を実現します。

主な社会課題
- 高齢化社会における交通事故の多発
- サプライチェーンを含めた人権侵害
- 人権意識の欠如に伴う強制労働

具体的な課題
- 労働安全衛生の推進
- 物流に係る社会安全の実現
- サプライチェーンにおける人権尊重の徹底

日本通運グループのアプローチ
- 日通安全衛生マネジメントシステム（NSM）を通じた従業員への安全衛生の周知・徹底
- 関係会社・協力会社への安全に関する指導・教育の推進
- 人権に配慮した調達の推進

管理指標

目標 各年度安全衛生管理方針・定量目標の達成

※安全衛生管理方針の詳細は、P.19をご確認ください
※2018年度実績は、P.22をご確認ください

目標 管理職就任者の人権教育受講率 **100%**

実績 2018年度就任者受講実績 **83.4%**

労働安全衛生の推進

安全衛生管理方針

方針・目標

日本通運グループは、前年度の安全衛生成績および取り組み結果等に基づき、全社共通の「安全衛生管理方針」を毎年度策定しています。

2019年度安全衛生管理方針

●安全管理方針

日通グループ安全理念

「安全はすべてに優先する」

安全行動指針

「全従業員が強い決意をもって事故・災害の撲滅に取り組む」

- ●手抜きをせず、確実な安全確認を実施する
- ●基本動作を怠らず、ルールを遵守する
- ●手抜きをする人、ルールを守らない人を許さない

目標

重大事故・災害の発生ゼロ

職場ごとの日々事故・災害ゼロ

有責交通事故・労働災害（不休含）件数の前年対比30％以上改善

●衛生管理方針

日通グループ衛生理念

「健康で笑顔あふれる職場を実現する」

衛生行動指針

「全従業員が当事者意識をもって健康の保持増進に取り組む」

一人ひとりが、

- ●「健康は自らつくり、守るもの」という自己管理意識を持ち、健康づくりを実践する。
- ●働きがいや生きがいが実感できるメリハリある職場づくりを推進する。

目標

メンタルヘルス疾患による疾病損失率20％以上改善

生活習慣病による疾病損失率20％以上改善

●安全の誓い

当社グループは、安全に対する全社的な意識の高揚と浸透を目的に「安全の誓い」を制定しています。「安全の誓い」は事故・災害防止への強い決意を込めた言葉で、この「誓い」を日々実践すべく、さまざまな取り組みを進めています。

安全の誓い

- ●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。

●安全トップコミットメント

2014年度から安全確保に対する意識の高揚に向け、トップ自らの覚悟と責任を明確に示したポスターを作成し、各職場に掲示しています。

安全ポスター

日通安全衛生マネジメントシステム（NSM）

体制・制度

当社グループは、2010年4月に安全衛生管理体制を見直し、3本の柱からなる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、より確かな安全衛生管理体制の構築を目指しています。

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、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によって、この三つの柱をPDCAの考え方で継続的に機能させ、より良い職場を作りあげていきます。

現場作業員への指導・教育体制

体制・制度

当社グループは、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・研修に注力しています。

当社では、実際に乗務するに当たり、知識・技能の他、当社従業員としてふさわしい運転マナーを身に付け、安全に運転することが可能かどうかを認定する「検定試験制度」を設けています。独自の研修と試験を経て、初めて業務に就くことができます。

知識・技能、運転マナー等の指導において、中核的な役割を担うのは「指導員」です。指導員は「指導員制度」に基づき、伊豆研修センター※で指導に関する「基礎研修」および「養成研修」を受講・修了した後、支店で指導員の任に就きます。支店において、事故・災害ゼロに向けた指導、教育計画の策定に参画し、基本動作の定着、技能の向上など仲間の教育にも活躍しています。指導員は、指導員指定後も定期的にフォローアップ研修を受講し、技術の向上と最新知識の習得に努めています。

また、2016年度から新たに「本社指導教官制度」を設けました。本制度は、本社各担当部が、指導員のうち特に技量、指導力、安全に対する意識が高い者を「本社指導教官」に指定します。本社指導教官は、研修指導者として、高品質な技能の継承において中心的な役割を果たす各支店の「指導員」を養成し、作業品質の向上と均一化を図り、さらなる安全意識の高揚と技能の向上を担います。

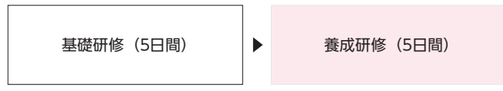
海外拠点についても交通事故、労働災害の実態を把握し、事故防止対策の検討、改善を行っています。

当社では、運転技能の向上と作業の高品質化等の推進を目的として、「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」を開催しています。このコンテストには海外グループ会社の従業員も参加しており、国内同様の指導・教育の取り組みを行っています。

※伊豆研修センター：当社の技能教育の中核となる施設

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



専門研修

活動・実績

●重機輸送技術の専門研修

重機建設業務を安全に遂行するためには、最新の情報・知識の習得や技術力に加え、お客様や協力会社との連携を図るためのコミュニケーション力や折衝力なども欠かせません。

当社の重機建設事業部では、従来、OJTを中心に現場で人材育成に取り組んできましたが、2009年よりサービスレベルの標準化とさらなる向上を目的に、教育体制を整備しました。独自のカリキュラムによる専門研修を計画的に実施しており、2018年度は初級から指導員育成まで階層別の研修を21回開催し、延べ186名が参加しました。

また、日本人スタッフを海外重機支店に派遣する海外研修や、現地のスタッフを日本に招き日本の技術を習得させる研修も実施し、技術の向上を通じたグローバルにおける労働安全衛生の向上に努めています。

第10回重機技能検定

●警備輸送の年末防犯訓練

当社は、ハイレベルな自社警備員とGPSや高機能な防犯装置を具備した警備輸送車両を駆使し、警備輸送のプロフェッショナルとしてお客様の貴重品を安全・確実に輸送しています。犯罪が多発する年末年始を前に、安全意識のさらなる向上のため、毎年11月に各警備輸送拠点で大規模訓練を実施しています。

主要拠点である関東警送支店では、2018年度は320名の警備員が警戒杖・ソフト警戒棒・刺股を使用した実技訓練や過去の襲撃事件に学ぶ模擬訓練、空手部員による護身術、救急蘇生法の訓練などを実施しました。

その他、全国各地の警備輸送事業所でも同様に訓練を実施しており、中部警送支店は110名、関西警送支店では200名が参加しました。安全確保が重要な使命である警備輸送事業では、日々の業務や訓練を通じ品質向上へ取り組みを続けています。

年末防犯訓練の様子

メンタルヘルスケア推進体制

体制・制度

当社は、職場におけるメンタルヘルス不調者の早期発見と休業の未然防止のためには、従業員一人ひとりがメンタルヘルスケアに関する正しい知識を持つこと、医療の専門家との適切な連携ができていることが重要であると考え、以下の４つのケアを推進しています。

●セルフケア

セルフケア対策として、年６回、従業員向けに心の健康づくりに関する情報を配信しています。また、全日通労働組合、日本通運健康保険組合と共同で小冊子「あなたと私のこころノート」を作成、全従業員に配布し、本人やその家族および職場の同僚のメンタルヘルス不調への早期対処を図っています。

●ラインによるケア

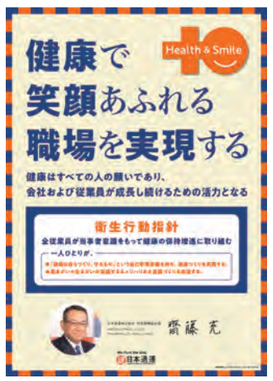
課長昇職時の階層別研修に加え、職場管理者を対象としたラインケアに関する研修会を開催しています。また、ストレスチェックの集団分析・組織診断結果を基に職場改善に努めています。

●保健スタッフなどによるケア

全国に保健師・看護師の資格を持った約170名の「保健指導員」を配置し、メンタルヘルスに関する相談体制を整備しています。保健指導員には、従業員のメンタルヘルスケアに向けた面談・指導スキル向上のため、心理相談員専門研修を受講させる他、外部講師を招いた講習も実施しています。

●外部の専門家・機関を利用したケア

従業員やその家族が心や体に関する悩みを気軽に相談できるよう、社外相談窓口「ホームドクター24」を設置し、専門スタッフによるサポート体制を整備しています。

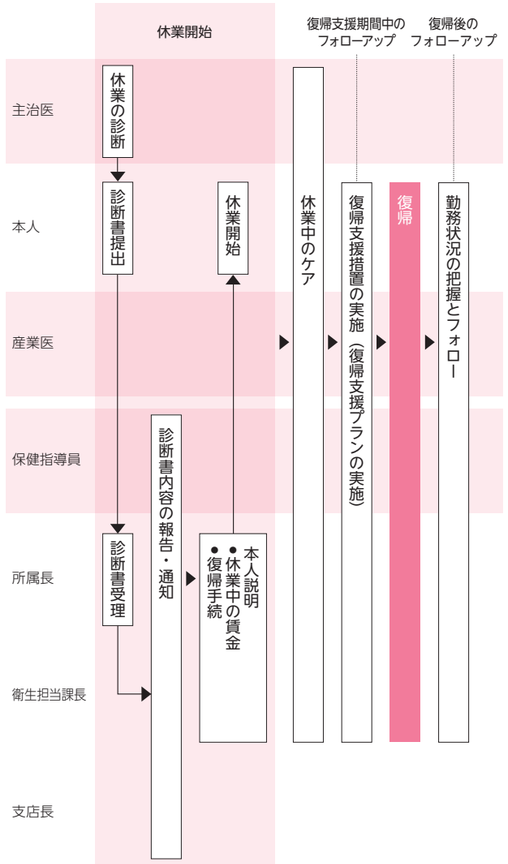


衛生ポスター

●全社統一職場復帰支援プログラム

メンタルヘルス不調による休業の各段階において、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



物流に係る社会安全の実現

交通事故撲滅に向けた取り組み

活動・実績

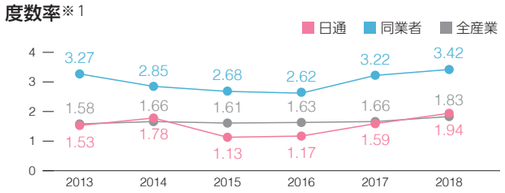
日本通運は「安全はすべてに優先する」を安全理念に、事故・災害ゼロに全社を挙げて取り組んでいます。無事故に向けた経営トップからのメッセージ発信や、各支店・課所の安全方針を、職場全体会議を通じて伝達することで、安全への意識を全従業員に浸透させています。各職場では小集団でのボトムアップ活動として、安全確保に関する課題解決に取り組む他、安全チームによる安全パトロールを行い、事故の未然防止に努めています。また、技術・実技指導を行う指導員を養成し、従業員の技能向上と安全意識の高揚を図っています。

安全関連データ

活動・実績

●労働災害の指数

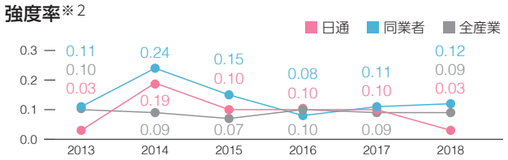
度数率※1



※1 度数率とは、労働災害の発生割合を表す国際指標

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

強度率※2



※2 強度率とは、労働災害による怪我の程度を表す国際指標

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

●災害統計の記録、報告に適用する規則体系

当社は「安全衛生規程」を定め、各事業所で安全管理体制を整備しています。各拠点の安全管理者は、安全に関する資料の作成、収集および重要事項の記録、発生した災害原因の調査および災害の検討を行い、日々の安全活動に活用しています。

●疾病の発症率あるいはリスクが高い業務に従事している労働者

当社は「安全衛生規程」を定め、各事業所で衛生管理体制を整備しています。各拠点の衛生管理者は、業務に係る危険性または有害性等を調査し、その結果に基づき措置を講ずることと定めています。

●輸送の安全に関する費用実績（2018年度）

項目	単位（百万円）
安全担当人件費(全国)	1,367
教育関係(本社教育)	390
図書印刷	4
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	700
事故災害防止啓発用品など	13
SASスクリーニング検査	25
その他安全対策	114
計	2,614

●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（2018年度）

項目	単位（百万円）
車両故障	9
計	9

●安全性優良営業所(Gマーク※3)の認定状況（2019年１月時点）

	認可営業所数	Gマーク認定営業所数	認定率
日本通運累計認定営業所数	534	519	97.2 %
日本通運グループ認定営業所数	260	250	96.2 %

《参考》業界全体の認定状況（2018年12月時点）

	事業所数	Gマーク認定事業所数	認定率
全国	85,570	25,343	29.6 %

※3 Gマーク：公益財団法人全日本トラック協会がトラック運送事業者の交通安全対策等への取り組みの評価を行い、一定基準をクリアした事業所に対して認定するもの。利用者がより安全性の高い事業者を選びやすくするとともに、トラック事業者全体の安全性向上に対する意識を高めるための制度

サプライチェーンにおける人権尊重の徹底

サプライチェーンにおける人権尊重の考え方　方針・目標

日本通運グループは、「日本通運グループ行動憲章」において「人権の尊重」を掲げ、企業活動において人権を尊重し、差別的取り扱いなどの人権侵害行為をしないこと、児童労働、強制労働を認めないことを明記しています。また、「日通グループコンプライアンス規程」においても、「人権・人格の尊重」を規定しており、全てのステークホルダーの人権を尊重したサプライチェーンの実現に取り組んでいます。

また、社会的責任の観点からお取引先様の選定、資材・サービスの調達を行い、国際社会、地球環境に貢献する事業活動の推進を目指しています。

サプライチェーンにおけるCSR推進体制　体制・制度

当社グループは、事業を通じて社会の期待と信頼に応えるため、公正な取引・競争を徹底しています。「日本通運グループ行動憲章」では、良識ある企業行動として公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行うことを定めています。また、同じく行動憲章において経営トップの責務として、行動憲章の実践を社内で徹底させるとともに、お取引先様をはじめとするサプライチェーンにおいても取り組みを促進することとしています。

児童労働については、「アルバイト管理システム」による15歳以下の登録管理、強制労働（長時間労働）については、「勤怠管理システム」による時間外労働の管理をすることで、リスクの把握を行っています。

お取引先様選定基準

新規の企業等と取引を開始する際に、当社が独自に定める基準にのっとってお取引先様を選定しています。契約締結に当たり、「社外作業力評価基準」に基づくチェックを実施。労働基準法関係（労働時間・休日等）、運行管理関係（乗務員の過労防止、安全確保等）に対する体制をチェックし、当該協力会社を使用することで当社にリスクが発生しないと判断した上で、基本契約を結びます。契約書には、環境法令（第2条 4）、教育（第4条）、反社会的勢力の排除（第21条）項目について記載し、下請法に抵触するような発注を行わないことを徹底しています。

取引開始後は、お取引先様と連携しながらサプライチェーンにおけるセキュリティの確保に努めています。

人権啓発の実施　活動・実績

国内および海外グループ従業員に対して配付している「コンプライアンス・ハンドブック」（日本語・英語・中国語）には、児童労働の禁止・児童労働をさせる企業との取引禁止の他、差別・ハラスメント等により相手の人権を侵害し、精神的苦痛を与える行為を禁止することを記載し、従業員教育の中で徹底しています。

日本通運社内における同和問題教育	
研修開催時間	33 時間10 分
延べ受講時間	858 時間40 分
受講者数	1,235 名 （管理職347名、管理職以外888名）

新規雇用者、各階層別研修などで実施

その他、官公庁主催の同和問題研修会および講演会等への参加	
参加研修数	88 開催
延べ受講時間	220 時間15 分
参加者数	96 名 （管理職67名、管理職以外29名）

eラーニングによるコンプライアンス教育（ハラスメント防止講座）	
受講者数	17,335 名
総受講時間	約8,667 時間

当社営業・事務系従業員を対象

「コンプライアンス・ハンドブック」等を利用したコンプライアンス教育	
受講者数	62,388 名

当社グループの全従業員を対象

関係会社・協力会社の安全対策　活動・実績

支店作業会社は別の独立した法人ですが、当社グループとして、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ります。支店作業会社への安全に関する教育・指導は、本社指導の下、管理支店の責任者が当社に準じた内容で取り組んでいます。また、安全・品質に限定した関係会社、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、お客様に安全・安心な輸送サービスを提供することを徹底しています。

協力会社安全協議会の様子

持続的成長を支える労働環境の実現

多様な人材が活躍し、仕事に誇りを持ち、幸せを感じる企業への変革に向け、グローバル人材の育成、ダイバーシティ＆インクルージョン、ワークスタイルイノベーションへの取り組みを積極的に推進しています。

働きがいある職場の実現

人事に関する考え方　方針・目標

日本通運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個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。

人材マネジメントの推進　体制・制度

当社は、2018年10月に従業員個々人のタレント情報を蓄積し活用するため「タレントマネジメントシステム」を導入しました。このシステムを活用し、人材配置・教育機会の提案等を行うことで、全従業員のより一層の活躍と成長が実現される人材マネジメントを推進していきます。

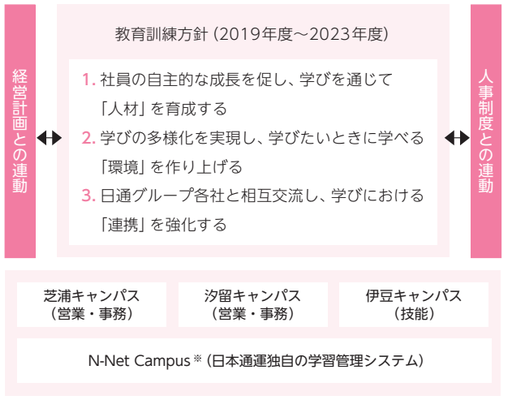
グローバルで活躍できる人材の育成

人材育成の考え方　方針・目標

日本通運グループは、経営計画の達成に貢献できる人材を育成するために、教育訓練方針に基づき、各種教育訓練に取り組んでいます。教育訓練方針における最大のテーマは、自ら考え、主体的に行動する「自律型人材」の育成です。

また、グローバル人材の育成に力を入れており、毎年30名以上の海外業務研修員を派遣して、取り組みを進めています。

●人材育成フレームワーク



※N-Net Campus：eラーニングの効果的な実施に活用

NITTSUグループユニバーシティ　体制・制度

当社グループは、物流業界をリードする人材を育成するため、2010年に「NITTSUグループユニバーシティ（内部組織）」を設立しました。教育体系を一元化し、教育訓練方針の下、毎年度教育内容を見直し、従業員の知識・技能の習得・向上を図っています。同体制における研修拠点であるNEXTEC芝浦の2018年度の利用者数は14,061名でした。

また、自ら学び成長する姿勢や、職場風土の醸成に向け、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」の開催など、自ら取り組む「学びの場」も提供しています。

当社グループの「知」と「技」を結集することで、新たな価値創造に挑戦する人材の育成をグループ全体で推進しています。

経営リーダー育成研修　体制・制度

NITTSUグループユニバーシティでは、2018年度教育訓練計画に基づき、経営職の中から選抜された20名を対象に、「経営リーダー育成研修」を実施しました。2018年6月から2019年3月まで計10会合を開催し、経営幹部となるための経営哲学と経営リテラシーの高いレベルでの習得を図りました。最終発表会では、受講生が代表取締役以下経営陣を前に、ESG経営、企業価値向上、成長戦略実現等をテーマに提言発表を行い、活発に意見が交換されました。

経営職に就任後間もない受講生が、「経営とは何か」という問いに正面から向き合い、経営幹部となるための気概とコンセプチュアルスキルを習得することで、当社グループ全体の牽引役となることを期待しています。

海外業務研修員制度　体制・制度

当社は、1958年に海外へ駐在員を初めて派遣し、将来の駐在員を育成するための海外業務研修員制度を1964年に開始しました。これまでに延べ2,000名を超える研修員を派遣しています。2018年度は33名の若手社員を海外現地法人へ派遣し、業務研修を実施しました。

研修受講実績　活動・実績

2018年度は、1,068件の集合研修を全国で開催し、通信教育者を含め延べ35,717名が受講しました（2018年4月～12月実績）。また、当社グループでは人材育成の一環として、階層別研修、グローバル研修などの他、職業能力開発支援法にのっとったキャリア研修を実施しており、50歳台の社員748名、30歳の社員209名が受講しました。

本社主催研修※1,2（eラーニング、通信教育除く）	
総研修時間	267,920 時間
正社員1人当たり平均研修時間	9.6 時間 （267,920 時間÷27,853 名）

※1　本社主催研修のみ
各ブロック、事業部、支店独自に実施している研修は含まれておりません
※2　2018年1月～12月実績

ダイバーシティ＆インクルージョンの推進

ダイバーシティ＆インクルージョンの考え方

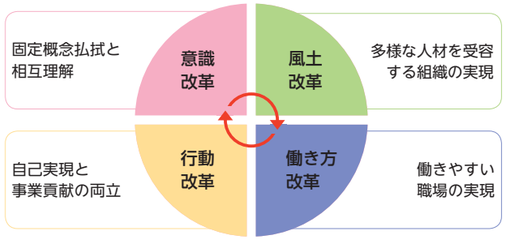
方針・目標

日本通運グループは、ダイバーシティに関する取り組みを推進するに当たり、社長自らのコミットメントに加え、各支店長など経営層もコミットメントを発信し、その目的や必要性、会社全体で強力に推進する決意を明確にしています。

当社グループのダイバーシティ推進の目標は、「真のグローバルロジスティクス企業としての成長」と「社員の自己実現」の両立を実現し、全ての従業員が働きがいを持てる企業を作ることです。その取り組みを着実に推進するために、「意識改革」「風土改革」「働き方改革」「行動改革」の４つの改革サイクルを確実に回すためのダイバーシティ推進マスタープランを策定し、「女性の活躍推進」「グローバル経営人材の採用・育成強化」「専門職人材の育成」を中心に取り組んでいます。

今後は、本マスタープランの各種施策を着実に実行し、従業員一人ひとりの自律性と行動力を伸長させるとともに、多様な人材が能力を最大限に発揮する企業風土を醸成して、新たな価値を創造し続ける企業を目指します。

ダイバーシティ推進のサイクル



女性活躍推進法に基づく行動計画

1．行動期間

2019年4月1日～2024年3月31日までの5年間

2．定量的目標

- 女性社員の勤続率について男性社員と同水準を目指す
- 年次有給休暇取得率の2017年度比倍増（法定最大付与日数20日換算で75％相当）を目指す

3．取り組み内容

- 女性社員が長期的なキャリアビジョンを描くためのサポートを実施する
- 性別等にとらわれず、多様な個性を尊重する職場風土の醸成に取り組む
- 年次有給休暇を取得しやすい環境整備に向けて、社内の周知啓発および制度面の検討を行う

推進体制

体制・制度

当社は、ダイバーシティ経営の推進に当たり、本社に設置したダイバーシティ推進室と各エリアのダイバーシティ推進者が連携する体制をとっています。

●従業員教育の実施

ダイバーシティの推進は、従業員がダイバーシティに関する正しい知識を身に付け、その目的を共有すること、当事者意識を持って行動することにより、活気とスピード感のある取り組みが実現するものと考えています。

当社では、全ての事務系社員に対し、eラーニングによる「ダイバーシティアドバンス研修」を継続的に実施している他、管理職を対象に各職場レベルでの女性部下の個性を生かしたマネジメントについて学ぶ「女性部下マネジメント研修」、女性社員を対象とした「女性マネージャー養成研修」「ポジティブワークスタイル研修」などの集合研修を実施しています。

浸透活動

活動・実績

組織を挙げたダイバーシティ推進を強力に進めるため、全支店長からの「ダイバーシティ宣言」を集約し、ダイバーシティ推進室ポータルサイト等への掲載を通じて従業員へ周知しています。各支店長が個性を発揮しつつ、ビジョンと推進姿勢を明確にすることで、ダイバーシティ推進機運の高揚を図り、個々の従業員の意識改革と行動改革を促進することを目指しています。

ダイバーシティ推進室ポータルサイト

ワークスタイルイノベーションの推進

ワークスタイルイノベーションの考え方

方針・目標

従業員がいきいきと誇りを持って活躍するためには、仕事だけでなくライフスタイルの充実を図ることが重要です。ワークスタイルイノベーションの実現は、私生活と仕事の両面を充実させることで相乗効果を生み、従業員個人の健全な生活に資するだけでなく、日本通運グループの事業成長のためにも不可欠となります。

当社は、生産性の向上による年間平均の時間外労働時間の削減（前年度比）、多様で柔軟な働き方の実現による計画期間内の男性社員の育児休業取得率7％以上の目標設定や年次有給休暇の取得推進に取り組んでいます。

育児・介護と就業の両立支援制度

体制・制度

当社は、多様な人材の活躍を推進し、育児や介護を理由とする望まない離職を防ぐため、育児・介護と就業の両立支援に取り組んでいます。

育児や介護等の事情を抱える社員を対象に、職場への通勤が困難なときでも仕事に対する責任を果たすことができるよう、新たに在宅勤務制度を導入し、個人のキャリアの継続を支援しています。また、育児休業の取得期間や短時間勤務等の諸制度の拡充に加え、男性社員に対する育児参画の促進や時間外労働の削減にも取り組んでいます。

また今後、介護に直面する社員の急速な増加が見込まれることから、各種教育や啓発資料を通じて、介護に関する正しい知識と、仕事との両立の重要性を伝えることで、それぞれの社員が抱える事情を認め合える風通しの良い職場風土の醸成に取り組んでいます。

日本通運は「子育てサポート企業」に認定されています。

両立支援の取り組み

活動・実績

当社は、出産した女性社員のほぼ全員が育児休業を取得している一方、男性の育児休業取得者は未だ少ない現状にあります。2018年度は、育児休業から復帰したばかりの社員や育児休業中の社員を対象としたセミナーの他、男性社員自身が男性の育児参画促進のための課題や対策について話し合うワークショップを開催するなど、男女関係なく仕事と育児の両立を図ることができる職場の実現に向けて、さまざまな取り組みを行っています。

障がい者雇用

活動・実績

当社グループは、障がい者の雇用促進について、全国の各拠点で職域拡大を図っています。特例子会社※として障がい者を雇用している日通ハートフル株式会社では、名刺などの各種印刷業務や本社ビル内のメール便業務などを行っています。また、障がいのある方の適性に合わせ、当社の首都圏各事業所へ紹介派遣を行うビジネスサポート事業も展開しています。

※ 特例子会社：障がい者の雇用の促進および安定を図るため、事業主が障がい者の雇用に特別の配慮をした会社

外国人留学生の正社員雇用

活動・実績

グローバルな事業展開において、日本と海外各地域との懸け橋となり得る人材の育成も企業の成長に不可欠です。

当社では現地のスタッフの育成と同時に、外国人留学生の特性を生かした活躍の場を広げるべく、新たな正社員制度に基づいた留学生の雇用を行っています。海外拠点の事業展開を拡充する役割はもとより、多様な価値観を融合した新たなビジネス領域を作る推進力として、今後の活躍が期待されます。

長時間労働の撲滅に向けた組織改善

活動・実績

●労働時間の管理

当社は、パソコンの稼働時間およびデジタル式運行記録計（P.14参照）の始業・終業時刻に連動した労働時間管理を行い、長時間労働を発生させないための基礎データとして活用しています。

●長時間労働撲滅

当社は、長時間労働の撲滅に向け、一定時間以上の超過勤務者の撲滅に取り組んでいます。全社共通のシステムを活用した管理により、組織全体で改善を図っています。

結果的に一定時間以上の超過勤務者が発生した場合は、役員会で報告され、経営トップの強い意志の下で改善を図っていきます。

●サテライトオフィスの活用

働き方改革を実現する上では、メリハリのある働き方の実践と、時間当たりの生産性の向上が必要になります。

当社では、2018年4月に、移動時間の削減および有効活用による生産性の向上を目的として、サテライトオフィスの利用を開始しました。

従業員データ

		2016年度	2017年度	2018年度
従業員数※1	計	32,008 人	31,871 人	32,280 人
	男性	27,541 人	27,342 人	27,401 人
	女性	4,467 人	4,529 人	4,879 人
雇用形態別※2	正社員	27,173 人	27,530 人	27,853 人
	非正社員	4,835 人	4,341 人	4,427 人
採用数※3	新卒	923 人	1,173 人	1,382 人
	男性	618 人	779 人	905 人
	女性	305 人	394 人	477 人
	中途	6 人	14 人	6 人
	男性	5 人	10 人	4 人
	女性	1 人	4 人	2 人
	計	929 人	1,187 人	1,388 人
	女性の割合	32.9 %	33.5 %	34.5 %
離職者数※1	計	1,600 人	1,877 人	1,653 人
	男性	1,228 人	1,408 人	1,210 人
	女性	372 人	469 人	443 人
離職率※4	入社3年以下	6.7 %	6.8 %	5.1 %
平均年齢※3		42.2 歳	43.1 歳	42.6 歳
平均勤続年数※3		17.6 年	17.8 年	18.0 年

		2016年度	2017年度	2018年度
有給休暇平均取得日数※3		5.6 日	6.1 日	6.2 日
産前産後休暇取得者数		124 人	122 人	125 人
育児休業取得者数	計	127 人	134 人	142 人
	男性	4 人	11 人	19 人
	女性	123 人	123 人	123 人
介護休業取得者数		0 人	6 人	12 人

		2016年度	2017年度	2018年度
障がい者雇用※5	障がい者雇用率	2.08 %	2.12 %	2.23 %
	障がい者雇用者数	8,154.5 人	8,340.5 人	8,659.0 人

		2016年度	2017年度	2018年度
育休を取得する権利を有していた社員の総数	計	973 人	921 人	816 人
	男性	854 人	788 人	693 人
	女性	119 人	133 人	123 人
育休後の社員の復職率	男性	100 %	100 %	100 %
	女性	98 %	97 %	90 %
育休後の社員の定着率	男性	100 %	100 %	82 %
	女性	90 %	91 %	96 %

	2016年度	2017年度	2018年度
女性管理職比率	1.0 %	1.1 %	1.2 %
女性係長職比率	3.8 %	5.7 %	7.9 %

(備考)
※1 社員(全国)・社員(グローバル)・社員(地域)・社員(エルダー)・支店社員
※2 「非正社員」は、支店社員
※3 社員(全国)・社員(グローバル)・社員(地域)
※4 社員(全国)「営業・事務」
※5 障がい者雇用納付金制度の算出方法に基づく数値

協働・共創によるイノベーションの実現

日本通運グループは、イノベーションを通じたお客様や社会への価値創造と社会課題の解決を目指しています。

グローバル・パートナーシップの強化

協働・共創によるイノベーション創出の考え方 方針・目標

安全な社会形成に向けた国の施策への積極的な参画などを通じ、日本通運グループは、R&D機能を強化し、先端技術等を活用した物流現場の自動化・省力化・効率化に取り組んでいます。お客様企業に合わせて最適化された現場の長所を崩すことなく、生産性向上を追求します。また、先端技術等の試用から得られる知見を蓄積・共有するだけでなく、メーカーやベンダーに対して物流業のニーズを伝え、新たな技術開発を促すことも使命であると考えています。

共同物流の推進 活動・実績

昨今、物流業界では温室効果ガスの排出削減や流通業務の省力化を進め、持続可能な物流体系を構築するモーダルシフトの取り組みが注目されています。

当社は、2017年より北海道においてビール会社4社との共同物流を開始し、2018年は、新たに関西・中国～九州間の輸送を開始するなど、トラック輸送から専用の列車による鉄道輸送への共同モーダルシフトを積極的に推進しています。

共同物流による1年間のCO_2排出量の削減効果は約1,500t-CO_2／年で、トラック輸送利用時の約74%の削減効果が見込まれています。

船舶による共同物流

鉄道による共同物流

持続可能で強靭なインフラ開発への貢献

最先端物流技術の開発 活動・実績

日本通運グループは、国家的なプロジェクトであるトラック後続無人隊列走行推進委員会※をはじめ、さまざまなワーキンググループ等を通して、未来の社会を支える新しい物流サービスの創造に取り組んでいます。

また、先端技術による物流現場のイノベーションに積極的に取り組んでおり、マテハン機器・荷役ロボットの活用による倉庫や流通センターの業務効率化・省人化の検討を進めています。

新札幌物流センターでは、夜間の出荷準備作業の無人化を目的に、自動フォークリフトが2019年上期より稼働する予定です。その他「ドローンによる倉庫内在庫確認作業効率化の実証実験」「有人隊列走行の有効性の検討」「点呼、点検の一部電子化による省力化の検討」などにも取り組んでいます。

※ 正式名称：高度な自動走行システムの社会実装に向けた研究開発・実証事業(トラックの隊列走行の社会実装に向けた実証) 推進委員会

特殊な輸送サービスの提供 活動・実績

当社は、美術品輸送や重機建設など、特殊な設備や装備に加えて、専門的な技術や豊富な経験を要する輸送サービスを提供しています。

美術品事業部では、全国各地で行われる展覧会への出品物の輸送や、美術館・博物館の移転などで生じる収蔵品の輸送・保管などを行っています。海外からの展示品はもちろん、国内の寺社が所有する宝物や仏像はいずれも文化的・歴史的に重要な品で、国宝や重要文化財に指定されているものも数多くあります。関係者と綿密な連携を取りながら、あらゆる面で取り扱う品の価値を損なうことのないよう、細心の注意を払い輸送に当たっています。

重量品の輸送・据付工事やプラント設備の建設などに関わる重機建設事業部は、海外も含め、各地の重要な社会インフラの構築・維持に貢献する案件を多く取り扱っています。お客様や行政、地域住民の方々などと綿密なコミュニケーションを取りながら、世界中の現場で培った高度な技術を生かし、社会インフラを支える責任を果たしています。

また、医薬品の物流についても、当社では日本版GDPガイドライン(医薬品の適正流通基準)に基づく品質管理に加え、医薬品供給のBCP(事業継続計画) 対応、共同物流や車両のラウンドユースを可能にする独自のネットワークを構築することで医薬品物流を革新し、輸送を通じた医薬品の価値向上と、人々の健康に寄与しています。

当社だからこそ提供できる特殊な輸送サービスの品質保持・向上を重要な社会的責任の一つと捉え、今後も取り組んでいきます。

お客様や社会からの期待に応えるグローバル品質の推進

品質への考え方

方針・目標

日本通運グループは、企業の持続可能な発展とパフォーマンス改善の有用な手段としてサービス品質の維持・向上にグループ全体で取り組んでいます。物流を通じてお客様の豊かな暮らしを支えるために、お客様の声と真摯に向き合い、常にお客様に信頼され、満足いただける高品質のサービスを提供するべく国際的な品質管理システム「ISO9001」の認証取得に積極的に取り組んでいます。また、ISO認証取得支店においては、顧客アンケートの目標値を設定し、目標達成に向けたモニタリングを実施しています。

品質マネジメントシステム

体制・制度

当社は、ISO9001の取得に加え、独自の「貨物事故処理システム」を導入し、継続的な品質改善に取り組んでいます。特に損害額が500万円以上の事故については、担当部署（業務部）による指導を実施するなどの措置を行っています。

お客様相談受付システム

体制・制度

当社は、ホームページに寄せられたお客様からの「お問い合わせ・ご意見・ご要望」を全社で共有できる「お客様相談受付システム（VoCS）」を導入しています。

ホームページのお問い合わせページは、お客様がより容易にお問い合わせをできるように、ホームページ運営委員会を経て定期的なリニューアルを実施しています。この改善活動により、お客様からのお問い合わせ件数は増加しています。今後は、お客様からいただいたご意見・ご要望をデータベース化することで、社会情勢や経済の変化を捉えた新商品の開発やサービス品質の改善等に取り組んでいきます。

2018年度受付件数	
お問い合わせ	10,752件
ご要望	728件

顧客アンケート

体制・制度

航空貨物輸送部門では、ISO9001の認証を全国で取得しています。さらに輸送サービス品質向上のため、お客様満足度に関する目標を全国で設定し、「顧客アンケート」を通して継続的にチェックを行っています。アンケートでいただいたさまざまなご意見やご要望を、定期開催する「見直し会議」の場で議論することで、継続的な品質向上や改善につなげています。

顧客アンケートの対応事例

活動・実績

航空事業支店国際貨物第一営業部グローバル営業課では、顧客アンケートを通して「一部のお客様に提出している請求書が航空部門と海運部門とで書式や振込先が異なり、お客様側の経理処理に負担がかかっている」ことを把握しました。それを受け、航空部門、海運部門間で調整を行い、請求書の統合を実施しました。

お取引先様アンケートの実施

活動・実績

引越事業では、サービスを利用したお客様に「引越しアンケート」への回答をお願いしています。アンケートでいただいたご意見は今後の事業改善やサービス開発に生かし、さらなる顧客満足とサービス品質の向上につなげます。

コミュニティ参画

事業を通じた社会貢献活動により、地域に密着した課題の解決と社会づくりに貢献しています。人と自然が共存する、安全で安心な社会の実現を目指します。

事業を通じた社会貢献

コミュニティ参画に関する考え方

方針・目標

私たち日本通運グループの事業は、道路や鉄道、港湾、空港などの社会基盤の上で成り立っており、それぞれ関係する地域や社会と密接に関わっています。物流企業としての社会的、公共的使命を認識するとともに、地域社会と積極的にコミュニケーションを図り、地域に根ざした社会貢献活動に取り組んでいきます。

コミュニティ投資　（2018年度実績）	
森林育成活動	4,801千円
次世代教育	138千円
地域社会貢献	232千円
寄付	2,000千円
協賛金	1,900千円

※CSR推進部における投資費用

絵画輸送の支援

活動・実績

航空事業支店では、「都筑・ボツワナ交流児童画展」の輸送支援を実施しています。同展は、横浜市都筑区内の小学校とボツワナ共和国の小学校の児童が描いた絵を互いに展示し合い、国際交流を深めることを目的としたもので、2014年から開催されています。

2018年度の交流児童画展では、茅ヶ崎小学校の児童が描いた絵画がボツワナまで輸送され、ボツワナのベン・テマ小学校で展示されました。ボツワナでの展示後は、ベン・テマ小学校児童の作品と合わせて横浜へ輸送され、都筑区総合庁舎などで展示されました。互いに「伝えたいこと」を描いた両校の児童たちは、絵画を通して交流しました。

参加したベン・テマ小学校の生徒たちの様子

災害廃棄物の適切な輸送

活動・実績

当社は、東日本大震災や熊本地震など大規模災害によって発生した廃棄物の収集運搬、汚染廃棄物の貯蔵施設や受け入れ施設への輸送を行っています。大量の廃棄物を迅速に輸送することで、被災地の復興を支援するとともに、環境負荷も最小限に抑えることに貢献しています。

●西日本豪雨災害

2018年7月に発生した「西日本豪雨」被災地支援として、広島県および愛媛県等で豪雨による河川の氾濫で発生した廃家電4品目について、2018年8月から11月まで仮置き場での仕分け管理業務や指定引取場所までの輸送を実施しました。

企業訪問・職場体験の受け入れ

活動・実績

キャリア教育を目的とした社会貢献活動として、中学生・高校生などの企業訪問や職場体験を受け入れています。

企業訪問では、事業内容の紹介や従業員との意見交換を中心に、社会人として必要な勤労観や職業観を養ってもらえるよう物流業界の話に限定せず、社会人の先輩として幅広い話をするよう心がけています。職場体験では、倉庫作業や、引越模擬体験などを通じた職業意識の醸成と、企業における実体験の場を提供しています。

2018年度実績	
企業訪問	延べ337名
職場体験	延べ245名

「日通の森」での森林育成活動

活動・実績

当社では、環境社会貢献活動の一環として、山形県飯豊町（いいでまち）、鳥取県日南町（にちなんちょう）に「日通の森」を設け、従業員とその家族による森林育成活動を実施しています。活動のコンセプトとして、「森の多面的機能を高める」「地域社会への貢献」「環境人材の育成」の3つを掲げ、主に年に2回、町役場や地元の森林組合、NPO法人などの協力・指導の下、計画的に植樹や下草刈りなどを行っています。これまでの森林育成活動には、2,000名以上が参加、8,000本以上の苗木を植樹しました。今後も、CO_2吸収源であり、多面的機能を有し地球環境保全に大きな役割を果たす森林の育成・保全に向けて主体的に行動します。

優先的に取り組むべき重要課題

良識ある企業行動

マネジメントアプローチ

持続的な企業価値向上を支える経営基盤の構築

持続的な企業価値向上を支えるため、経営の健全性・透明性を確保しつつ、公正で効率的な経営基盤を構築・維持していくことが重要な経営課題の一つと認識しています。

主な社会課題

- グループ会社も含めたコンプライアンス違反事案の発生

具体的な課題

- 公正な事業慣行の推進
- 腐敗防止の徹底

日本通運グループのアプローチ

- 取締役会、監査役会およびコンプライアンス委員会による監督機能の強化と実効性ある運営の実現
- 反競争的行為、贈収賄等の防止に向けたコンプライアンス教育の継続実施
- 内部通報制度「ニッツウ・スピークアップ」の従業員への浸透・活用促進

管理指標

目標 コンプライアンス教育受講率 **100%**

実績 2018年度実績 **97.4%**

目標 国内グループ全地域におけるコンプライアンス推進者会議の実施

実績 2018年度実績　全地域で実施（239名参加）

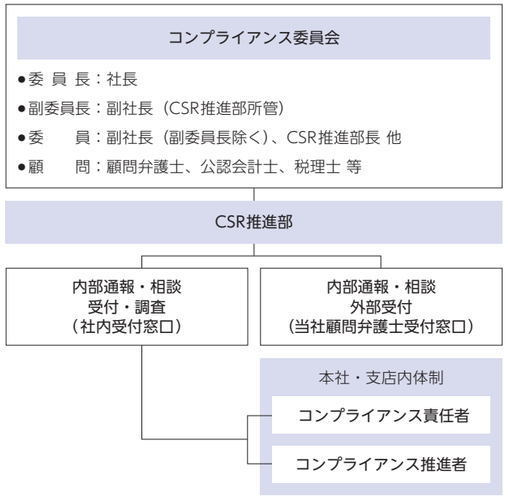
公正な事業慣行の推進

コンプライアンス経営の推進体制

体制・制度

日本通運は、コンプライアンス経営を推進するため、2003年に「コンプライアンス部（現CSR推進部）」を設置しました。また同年「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います。

コンプライアンス経営推進体制



コンプライアンス教育の実施

活動・実績

当社グループは、海外も含めたグループ全従業員に対し、行動指針やコンプライアンスに関する具体的事例を分かりやすくまとめた「コンプライアンス・ハンドブック」（日本語、英語、中国語）を配付し、コンプライアンス経営の促進を図る有効なツールとして、社員教育等で活用しています。2018年度は「コンプライアンス・ハンドブック」等を活用した教育を62,388名が受講しました。

また、当社の営業・事務系社員を対象に、ハラスメント防止やコンプライアンス違反防止を題材にしたeラーニングを年2回実施し、2018年度は延べ34,382名が受講しました。その他、当社グループのコンプライアンス推進者を対象に、毎年、コンプライアンスに関する情報共有・意見交換を目的とした会議を実施し、グループ内のコンプライアンスの向上に取り組んでいます。

CSR推進部からは、毎月「CSRだより」と「コンプライアンスカレンダー」を配信しています。「CSRだより」はコンプライアンスの他、CSRに関する知識の習得、意識の高揚および注意喚起を目的に作成している情報提供ツールです。「コンプライアンスカレンダー」は従業員から募集したコンプライアンス標語のうち、優秀作品を掲載したカレンダーで、職場に掲示しています。

コンプライアンス意識調査の実施

活動・実績

当社グループは、毎年、全従業員を対象にコンプライアンス意識調査を実施しています。

2018年11月に実施した調査では（対象者：69,601名、回答者数：56,874名）、全従業員のコンプライアンス意識、職場実態を把握し、コンプライアンス意識の向上、違法行為・不正行為、ハラスメント等の防止に取り組んでいます。2019年5月～6月には、海外においても約18,000名を対象に、安全・コンプライアンスに関する意識調査を実施しています。

腐敗防止の徹底

コンプライアンス意識の浸透

活動・実績

従業員の教育ツールとして、海外も含めたグループ全従業員に配付している「コンプライアンス・ハンドブック」には、公務員およびこれに準ずるものに対しては、接待、金品の贈答、便宜の提供等を行ってはならない旨を記載し、その他、顧客・社外関係者との間においても、商習慣の枠を超え、社会一般の接遇と容認され難い接待や金品の贈答等を行うこと、また、それを受け取る行為を禁止することを明記し、全従業員に周知することにより、リスク低減を徹底しています。

2018年7月には、「海外事業会社マネジメントハンドブック」等によって、外国公務員等に対する贈賄防止について周知し、徹底しています。また、当社グループのイントラネットに、贈収賄防止に関する動画（日本語・英語・中国語）を掲載し、教材として活用できるようにしています。

コンプライアンス・ハンドブック

コンプライアンス違反について

活動・実績

2018年度において、反競争的行為、反トラスト法違反、独占禁止法違反により報告期間中に法的措置を受けた事例、環境法規制の違反により組織が受けた重大な罰金および罰金以外の制裁措置、顧客プライバシーの侵害に関して具体化した不服申立はありませんでしたが、政府米業務における不正行為に関して、農産物検査法違反により、2019年4月3日付で広島簡易裁判所から罰金50万円の略式命令を受けました。処分の事実を厳粛に受け止め、全社を挙げてコンプライアンスの徹底と再発防止に取り組み、信頼の回復に努めていきます。

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの充実・強化や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との認識の下、「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、経営上の組織体制の整備や必要な施策に取り組んでいます。

コーポレート・ガバナンスの強化

コーポレート・ガバナンスの考え方

方針・目標

日本通運は、「日本通運グループ企業理念」に基づき、物流を通じて社会の課題を解決し、その持続的な発展と成長を支えることをその使命と考えます。また、株主・投資家を含む全てのステークホルダーと協働するとともに、その立場を尊重していくことが、企業としての持続的な成長と企業価値向上の実現につながると考えています。そのためには、コンプライアンスの徹底、経営の透明性の確保と共に、「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」が重要であり、その仕組みを構築し、機能させることがコーポレート・ガバナンスの基本的な考え方となります。この考えに基づき、コーポレート・ガバナンスの継続的な進化と充実に取り組みます。

機関構成および組織運営

体制・制度

当社は監査役会設置会社です。また、取締役会、監査役会に加え、迅速な意思決定および業務執行を目的として執行役員制を導入しています。

取締役会は、社外取締役3名（うち女性1名）を含む取締役9名で構成され、原則として毎月1回および必要に応じて随時開催しています。役員の報酬・指名などの重要な事項に関して独立社外取締役の意見を得るため、取締役会の諮問機関として、議長が非執行の取締役であり、委員の4名中3名を独立社外取締役とする、公正かつ透明性の高い、任意の報酬・指名諮問委員会を設置しています。取締役の任期は1年とし、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います。

また、執行役員ではない議長が中立的な立場で取締役会をリードするため、2019年5月24日の取締役会にて、取締役会の議長を取締役社長より、取締役会においてあらかじめ定めた取締役とする定款変更について株主総会へ付議することとし、2019年6月27日の株主総会で決議されました。

監査役会は、社外監査役3名を含む監査役5名で構成され、原則として3か月に1回および必要に応じて随時開催しています。監査役は、取締役会をはじめとする重要な会議へ出席し、取締役の職務の執行を監査しています。さらに、主要な事業所への往査、子会社の調査を通じた監査等を行い、これらの結果を監査役会および取締役会に報告しており、業務執行部門の職務の執行を監査しています。

執行役員会は、取締役兼務者5名を含む執行役員33名で構成され、原則として毎月1回および必要に応じて随時開催しており、取締役会での決定事項の伝達・指示を行うと同時に、業務執行状況の報告、重要事項の協議を行っています。執行役員の任期は、取締役と同様に1年です。

取締役会の実効性評価

体制・制度

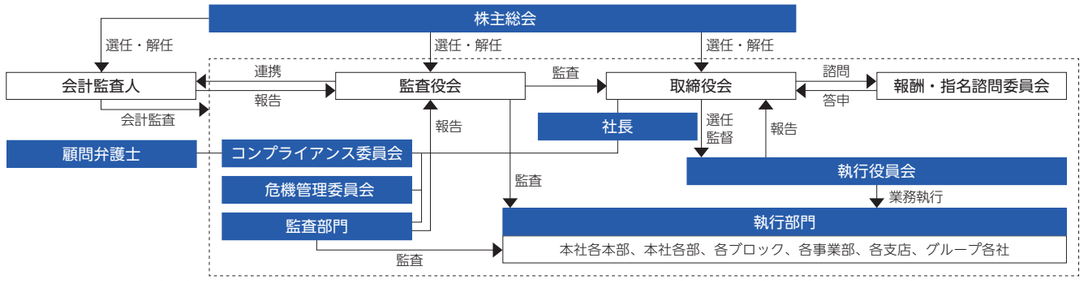
取締役会は、各取締役の職務の執行状況報告に加え、外部機関を起用し、社外を含む取締役および監査役を対象とした取締役会全体の実効性に係るアンケート調査を実施し、意見を集約しています。その内容を分析・評価した結果は、取締役会において討議・検証を実施し、外部機関からの集計結果を踏まえ、取締役会の構成・運営、経営戦略と事業戦略、企業倫理とリスク管理、経営陣の評価・報酬の状況等を確認しています。2018年度については、取締役会全体の実効性は確保されているものと評価しました。本アンケートにおいて課題として抽出された取締役会の構成については、社外取締役の割合を1/3とするなど改善を図った他、重要な戦略の経過報告等についての取締役会での説明を充実させるなど、さらなる実効性向上に努めています。

ESGに関するパフォーマンス評価のプロセス

体制・制度

当社は、ESG経営に関する取り組みは必須の課題であると認識し、取締役会、執行役員会においては、重要なリスク管理の一部として常時議題にしています。さらに社長を委員長とした環境経営推進委員会、コンプライアンス委員会を設け、各分野の課題の把握と解決を着実に推進する体制をとっています。

コーポレート・ガバナンス体制



● 取締役:9名、うち社外取締役3名 ● 監査役：5名、うち社外監査役3名 ● 執行役員：33名、うち取締役兼務5名（2019年6月27日現在）

個人情報の保護

個人情報保護方針

方針・目標

日本通運は、「個人情報保護方針」を定め、個人情報の適正な管理に努めています。個人情報保護に関する法令およびその他の規範を順守し、企業理念および事業内容にふさわしい自主的なルールと体制の整備を行っています。

個人情報保護方針

1. 個人情報に関する個人の尊重
2. 個人情報保護体制の整備
3. 個人情報の安全管理措置
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

2017年5月1日改定（2005年4月1日制定）

日本通運グループにおける個人情報保護に関する取得認証

活動・実績

- **プライバシーマーク**
  日本通運、日通商事、日通旅行、キャリアロード、名護イーテクノロジー、沖縄日通エアカーゴサービス、ワンビシアーカイブズ
- **ISMS（情報セキュリティマネジメントシステム）認証**
  日本通運、日通商事、日通キャピタル、日通情報システム、日通・パナソニック ロジスティクス、日通NECロジスティクス、ワンビシアーカイブズ

（2019年3月31日現在）

リスクマネジメント

危機管理の規程・方針

方針・目標

日本通運は「危機管理規程」の下、「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等管理規程」の4つの規程を設けています。広域災害や新型インフルエンザ等の感染症蔓延、情報システムリスクをはじめ、海外における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」に基づき、グループ内での連携強化を図っています。

事業継続のための体制（BCM・BCP）

体制・制度

当社は、大規模災害や新型インフルエンザ等の感染症蔓延などの非常事態においても、事業を継続すべく、「事業継続管理（BCM）基本方針」および「事業継続計画（BCP）」を策定し、非常事態下における初期動作、復旧活動などを体系的に整えることで、レジリエンス（強靭性）を確保しています。

また、緊急時の備品や新型インフルエンザ等感染症対策のため衛生用品を備蓄するとともに、災害による電話回線の断絶にも対応できるよう、本社各部をはじめ、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。

災害管理システム

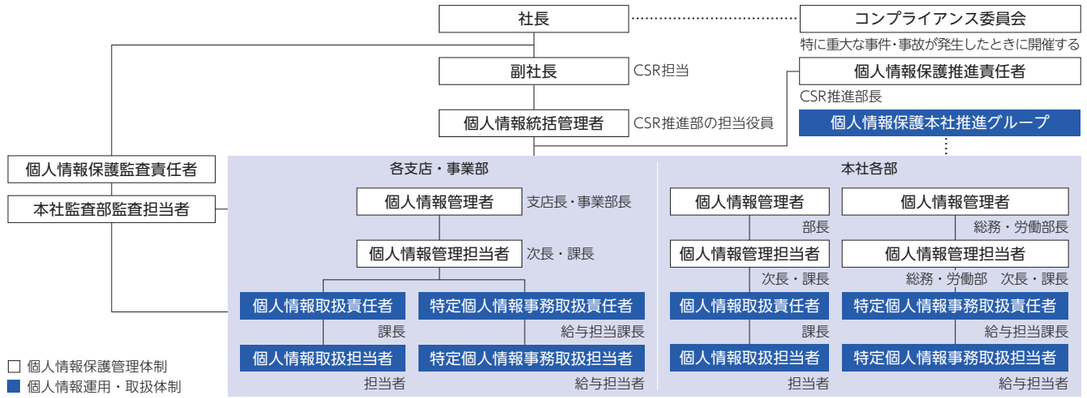
体制・制度

当社は、「災害管理規程」に基づき、管内において報告の対象となる災害が発生した場合、従業員の安否と設備等の被災状況などを迅速に把握し、速やかに復旧を行うべく、各拠点単位で情報を収集し、イントラネット上の「災害管理システム」に必要事項を報告するように規定しています。

安否確認システム

体制・制度

災害発生時における初動対応の中でも、従業員の安否確認はもっとも重要な作業の一つです。当社では、「BCM基本方針」にのっとり、災害発生時において、迅速に従業員の安否を確認するために、一定以上の震度の地震や気象庁から発令される警報などに応じて、従業員に対する安否確認メールを自動配信する「安否確認システム」を導入しています。

個人情報保護管理・運用体制

体制・制度