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。

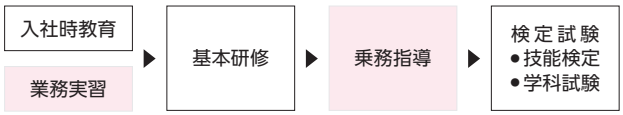
また、2016年度から新たに「本社指導教官制度」を設けました。本制度は、本社各担当部が、指導員のうち特に技量、指導力、安全に対する意識が高い者を「本社指導教官」に指定します。本社指導教官は、研修指導者として、高品質な技能の継承において中心的な役割を果たす各支店の「指導員」を養成し、作業品質の向上と均一化を図り、さらなる安全意識の高揚と技能の向上を担います。

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

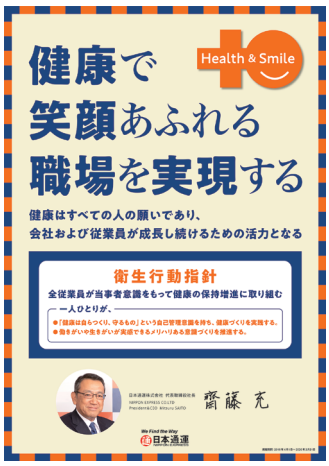
課長昇職時の階層別研修に加え、職場管理者を対象としたラインケアに関する研修会を開催しています。また、ストレスチェックの集団分析・組織診断結果を基に職場改善に努めています。

●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。

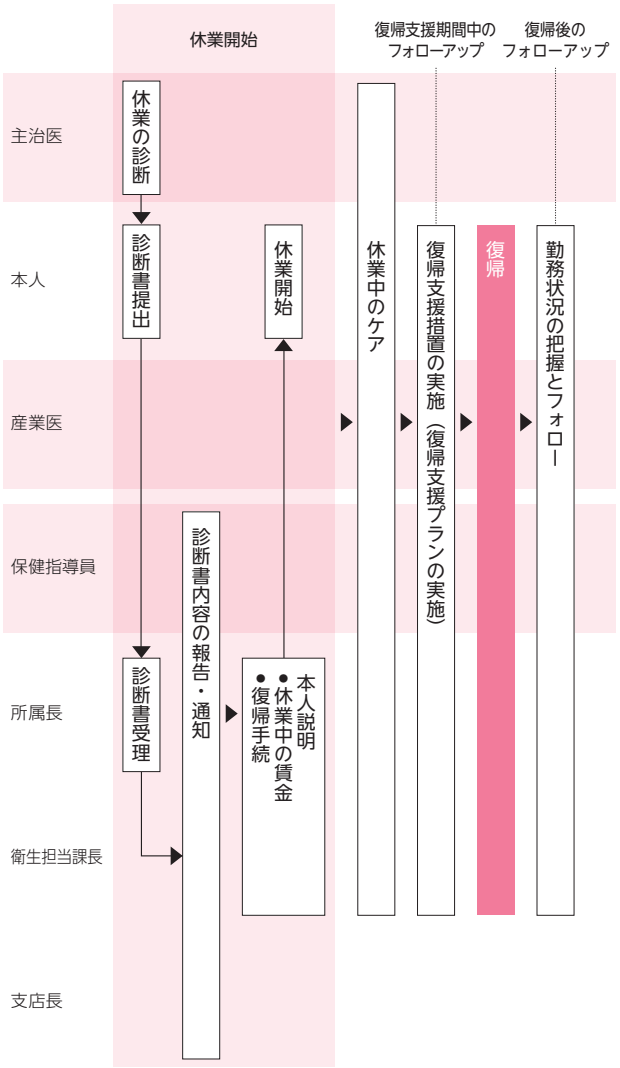


衛生ポスター

●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

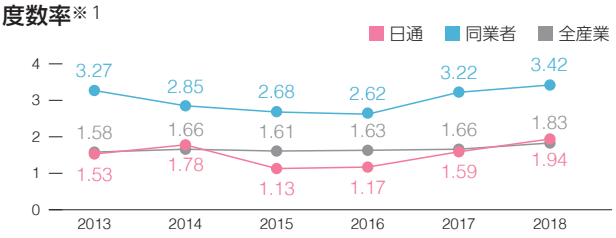
日本通運は「安全はすべてに優先する」を安全理念に、事故・災害ゼロに全社を挙げて取り組んでいます。無事故に向けた経営トップからのメッセージ発信や、各支店・課所の安全方針を、職場全体会議を通じて伝達することで、安全への意識を全従業員に浸透させています。各職場では小集団でのボトムアップ活動として、安全確保に関する課題解決に取り組む他、安全チームによる安全パトロールを行い、事故の未然防止に努めています。また、技術・実技指導を行う指導員を養成し、従業員の技能向上と安全意識の高揚を図っています。

安全関連データ

活動・実績

●労働災害の指数

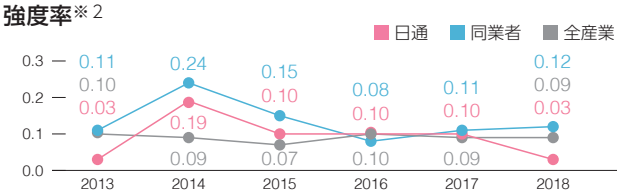
度数率※1



※1 度数率とは、労働災害の発生割合を表す国際指標

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

強度率※2



※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

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

●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

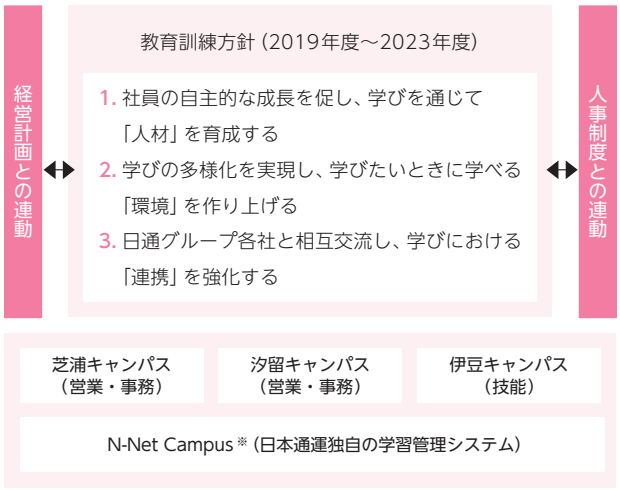
人材育成の考え方

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

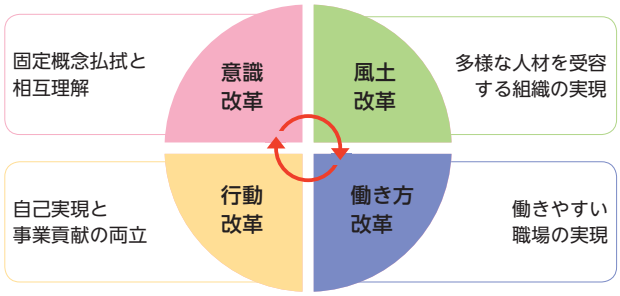
方針・目標

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。