

We Find the Way



企画・編集

日本通運株式会社
CSR推進部

発行年月

2020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>



CO₂の「見える化」
カーボンフットプリント
<https://ecoleaf-label.jp/>
JR-AO-20004C

「日本通運グループCSR報告書2020」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2.9kg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CO₂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。



Nippon Express Group CSR Report 2020



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。

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りたい。

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>

Contents

1-2	日本通運の価値観、目次・編集方針	13	地球環境への責任
3-4	社長メッセージ	19	SOCIAL 社会
5	企業情報	20	人権の尊重
6	グローバルネットワーク	22	持続的成長を支える労働環境の実現
7	外部評価、イニシアティブへの参画	27	協働・共創によるイノベーションの実現
8	新型コロナウイルス感染症に関する取り組み	29	コミュニティ参画
9-10	ESG経営	30	GOVERNANCE ガバナンス
11	ステークホルダーエンゲージメント	31	良識ある企業行動
12	ENVIRONMENT 環境	37	コーポレート・ガバナンス



編集方針	「CSR報告書2020」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掲載している他、ダイバーシティのさらなる推進や働き方改革への対応、グローバル規模での人材育成などの最新動向も盛り込んでいます。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	2019年度（2019年4月1日～2020年3月31日）（一部、2018年度以前や2020年度の情報も含まれます）
発行時期	2020年7月（前回：2019年7月）
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（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。

日本通運グループは、創立100周年となる2037年に向けた長期ビジョンを策定しました。

この長期ビジョンは、「日本通運グループ企業理念」を拠り所に、安全・コンプライアンス・品質に対するこだわりを基本とした「現場力」、企業メッセージ“We Find the Way”に表現される「お客様第一の姿勢」といった「変わらぬ価値観」を土台として、「イノベーションによる新たな価値創造」を加えることにより、事業の持続的成長を果たして「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」の実現を目指すものです。

そのありがたい姿の実現に向けた第一歩が、経営計画「日通グループ経営計画2023～非連続な成長“Dynamic Growth”～」です。この計画において、事業の具体的な成長戦略とともに定めた長期ビジョン実現のための取り組みの中で、ESG経営への取り組みをSDGs（持続可能な開発目標）との関連とともに明示しました。

計画がスタートして2年目になりますが、これまでに当社グループは長期ビジョン達成のための「取り組みを支える機能強化」と「持続的成長と企業価値向上のためのESG経営」への取り組みとして、先端技術の導入による自動化・省力化、IT基盤整備、働き方改革や環境投資、ダイバーシティ経営の推進などを実施してまいりました。

世界は今、地球温暖化や自然災害、経済格差や貧困などさまざまな社会課題に直面しています。

とりわけ2019年度に発生した新型コロナウイルス感染症は、世界規模で深刻な事態を引き起こし、物流においても大きな影響を及ぼしています。当社グループは「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」の実現を目指す企業として、これらの社会課題の解決に向け、一丸となって取り組んでまいります。

私たち日本通運グループは、事業におけるあらゆる場面で社会が何を求め、当社グループとして何が提供できるのかを常に考え、ESG経営を実践することにより、持続可能な社会の発展に貢献してまいります。

日本通運株式会社
代表取締役社長

齋藤 充

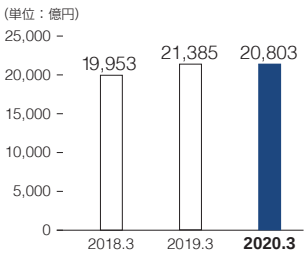


日本通運グループ 企業概況 (2020年3月31日 現在)

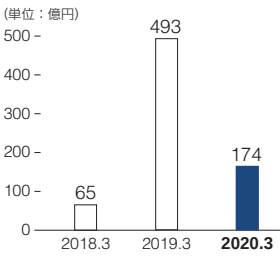
会社名	日本通運株式会社 (NIPPON EXPRESS CO., LTD.)	資本金	701億75百万円
創業	1872 (明治5) 年 陸運元会社 設立	株主数	48,798名
創立	1937 (昭和12) 年10月1日	従業員 (連結)	73,549名
本社所在地	〒105-8322 東京都港区東新橋一丁目9番3号	従業員 (個別)	34,449名
代表者氏名	代表取締役社長 齋藤 充	連結子会社数	266社

財務情報

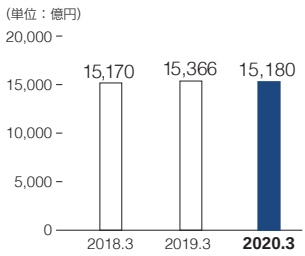
売上高 (連結)



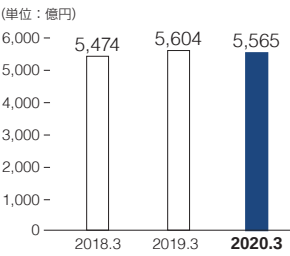
当期純利益 (連結)



総資産 (連結)



純資産 (連結)



事業概要



自動車輸送

日本通運グループは、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。
国内の当社グループの2020年3月31日現在の事業用車両台数は、20,630台 (当 社14,299台、関係会社6,331台) です。



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。
2019年度の日本発輸出航空貨物は、取扱重量204,507t、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22.5%でした。

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。



鉄道輸送

全国のコ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。

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、施設的设计監理、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48カ国321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。

(2020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
48	321	744	22,849	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

- 欧州日本通運有限公司
- ドイツ日本通運有限公司
- 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
- 日通汽車物流 (中国) 有限公司
- 台湾日通国際物流股份有限公司
- 韓国日本通運株式会社 他

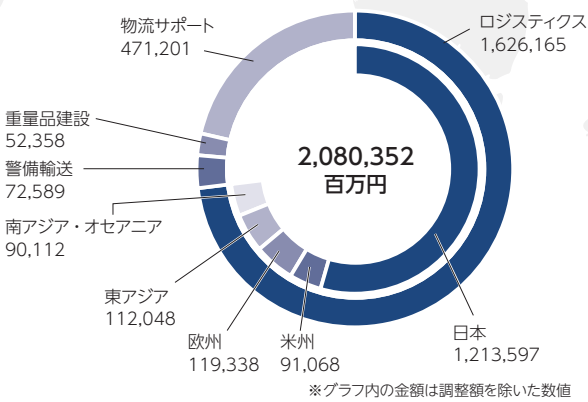
南アジア・オセアニアブロック

- 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公司 他

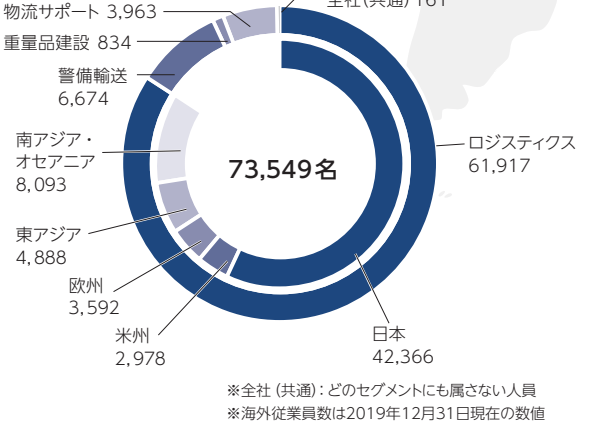
米州ブロック

- 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公司
- 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)



事業別従業員構成 (連結) (単位：名)



2019年度に新設された拠点・施設の一例

カンボジア日本通運株式会社

プノンペンロジスティクスセンター開所

2019年12月、プノンペン経済特別区 (SEZ) に建設中であった多機能ロジスティクス倉庫「プノンペンロジスティクスセンター」を竣工し、12月23日に開所式を執り行いました。



開所式の様子

東アジアブロック カザフスタン駐在員事務所開設

(香港日本通運株式会社 カザフスタン駐在員事務所)

当社の東アジアブロックは、カザフスタン共和国のアルマトイ市に駐在員事務所を開設し、2019年8月13日に開所式を開催しました。カザフスタン駐在員事務所では、現地における情報収集、マーケティング調査を行います。



カザフスタン共和国政府との会談の様子

メキシコ日本通運株式会社 グアナファト州コリナスアパセオ工業団地に新倉庫を建設

メキシコ日本通運株式会社は、2019年12月18日、メキシコ・グアナファト州にあるコリナスアパセオ工業団地内で、新倉庫建設の立柱式を執り行いました。



立柱式の様子

外部評価

日本通運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：2019年4月1日～2020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)

2019年6月25日	第20回物流環境大賞で、鉄道とRORO 船でのモーダルシフトの取り組みが、それぞれ物流環境保全活動賞を受賞 https://www.nittsu.co.jp/press/2019/20190627-1.html
2019年6月26日	「SNAMサステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に選定 https://www.nittsu.co.jp/press/2019/20190626-1.html
2019年8月29日	「2019年 G20サミット首脳会議 (G20大阪サミット)」協力に対し、大阪府警察本部長より表彰 https://www.nittsu.co.jp/press/2019/20190905-1.html
2019年10月6日	「日通の森」の森林育成活動が環境保全の推進に寄与したとして鳥取県日南町から感謝状を授与 https://www.nittsu.co.jp/press/2019/20191015-2.html
2019年11月25日	第6回モーダルシフト取り組み優良事業者表彰で、実行部門、新規開拓部門の2部門において「優良事業者賞」を受賞 https://www.nittsu.co.jp/press/2019/20191126-1.html
2019年12月13日	第18回グリーン物流/パートナーシップ会議優良事業者表彰 特別賞を受賞 https://www.nittsu.co.jp/press/2019/20191213-3.html
2020年2月13日	令和元年東日本台風の災害対応により、北陸信越運輸局長から感謝状を授与 https://www.nittsu.co.jp/press/2020/20200214-3.html
2020年2月25日	第1回海運モーダルシフト大賞を受賞 https://www.nittsu.co.jp/press/2020/20200310-2.html

イニシアティブへの参画

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
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
東京経営者協会	環境委員会委員
東京商工会議所	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

新型コロナウイルス感染症に関する取り組み

社会インフラ企業として、物流を止めないための取り組み

新型コロナウイルス感染症に関して、日本通運では2020年2月に社長を本部長とする対策統括本部を設置するとともに、国内主要支店や海外ブロックに対策本部を設置し、連携して情報収集・対応に当たりました。従業員やその家族の安全確保として、外務省が発令する感染症危険レベルに応じて、海外出向者や帯同家族の一時帰国を速やかに実施しました。

国内の感染拡大を受け、同年3月からテレワークの取り扱いを開始し、また同年4月の緊急事態宣言の発令を受け、本社では、テレワーク可能な業務については原則テレワークとし出勤者数を極力抑制し、7割以上のテレワークを実施しました。支店では、事業自体を止めることはできないため、オペレーションを止めない範囲でテレワークや時差勤務を実施しました。感染症対策のマスクや消毒液については、本社を中心に十分な量を備蓄しており、海外拠点に配布するなど、グローバル規模での対策徹底を図りました。

また、当社は、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」における「指定公共機関」であり、内閣府や地方公共団体から要請を受けた物資輸送を最優先業務として万全を期するとともに、物流を通じて社会インフラを支えるべく、多くのお客様からの要請に応えられるよう最善を尽くしています。

お客様の事業継続を支えるための取り組み

新型コロナウイルスの影響により、欧州～中国間の航空便や長距離トラック輸送に対する制限が生じ、航空機輸送においては、供給量が平常時の30%以下となる事態が発生しました。

当社グループは、お客様の事業継続を支えるため、旅客の影響を受けない欧州～中国間の貨物輸送専用国際鉄道を活用し、定時制を保った輸送を提供しました。

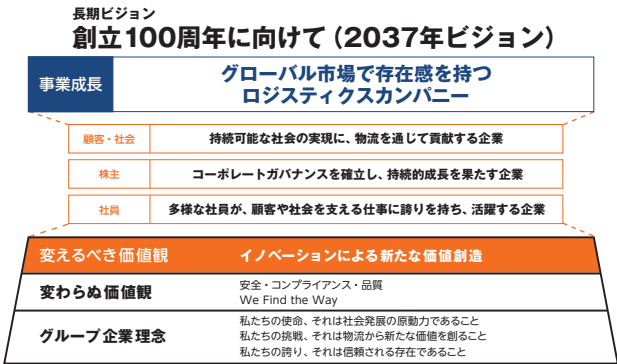
国際鉄道を活用した定時制を保った輸送の提供



長期ビジョン 創立100周年に向けて(2037年ビジョン)

2019年4月からスタートした経営計画「日通グループ経営計画2023～非連続な成長“Dynamic Growth”～」において、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。

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」としてイノベーションによる新たな価値創造を加え、事業成長を遂げていくことを目指します。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日本通運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、ESG経営を実践していきます。



優先的に取り組むべき重要課題

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CO₂排出削減
- ・環境負荷の低い物流技術・サービスの提供
- ・気候変動への強靱性、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

すべてのステークホルダーの人権を尊重した企業活動と笑顔あふれる職場の実現

具体的な課題

- ・サプライチェーンにおける人権尊重の徹底
- ・労働衛生の確保

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
- ・労働安全・社会安全の徹底
- ・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

長期ビジョン(2037年ビジョン) 実現に向けた取り組み

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
- ・持続可能で強靱なインフラ開発への貢献

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。
2019	重要課題とESGの関連性を精査し、「安全」はコンプライアンスの基盤であるとして、その位置づけを「人権の尊重」から「良識ある企業行動」に修正。

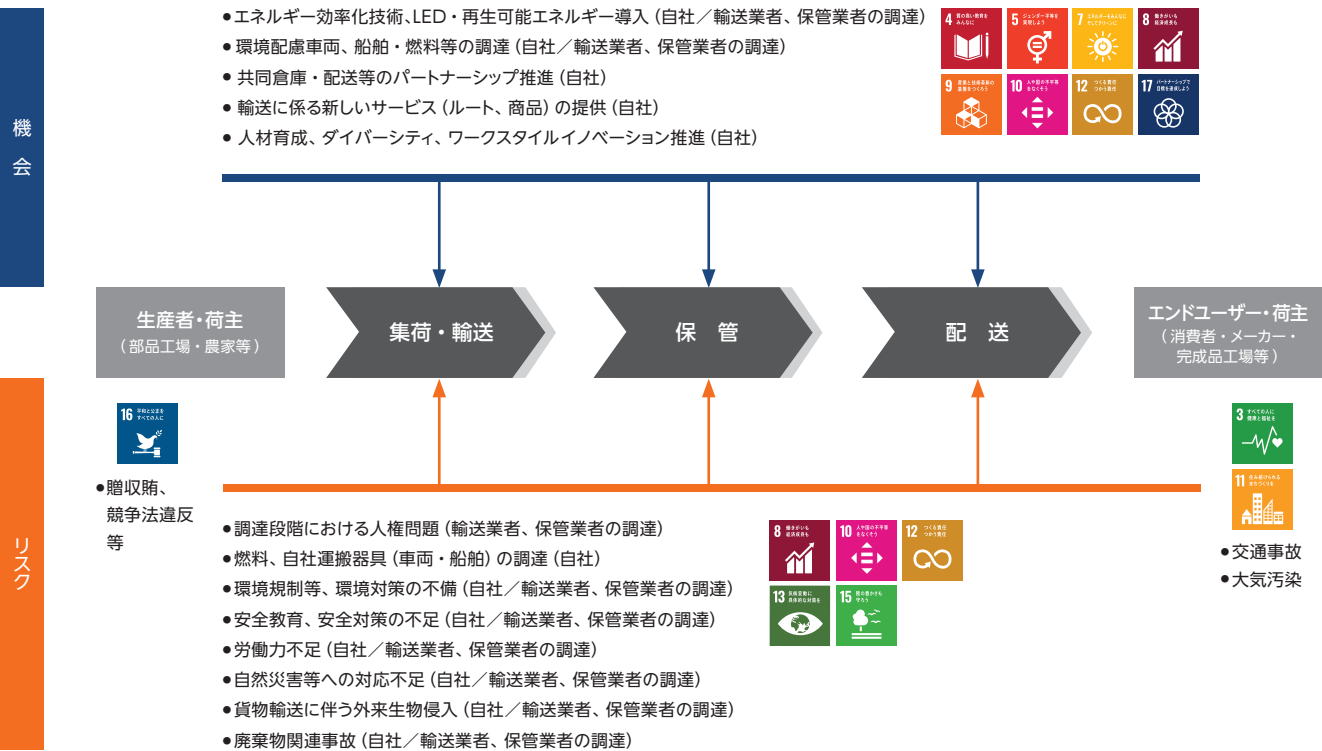
SDGs(持続可能な開発目標)への取り組み

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頻発、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・教育格差や貧困の拡大など、深刻な問題が顕在化しています。これら21世紀における世界共通の課題を解決するために、2015年の国連総会で「SDGs(持続可能な開発目標)」が採択され、国際社会共通の目標として、持続可能な開発に関する17の目標と169のターゲットが定められました。

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。

事業を通じて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



※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な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

ステークホルダーエンゲージメント

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）

従業員とのエンゲージメント向上についての取り組み



人財戦略部
ダイバーシティ
推進室長
長野 久

日本通運グループは、ダイバーシティ推進を通じ、従業員が充実感を持って働き、お客様や社会に貢献できるよう、従業員とのエンゲージメントに取り組んでいます。

日本通運グループがダイバーシティ推進に注力する背景をお教えてください。

お客様のニーズや社会情勢が刻々と変化し、今までの「常識」が瞬く間に通用しなくなるような激変する状況においては、従業員の多様な背景や価値観から生み出される新たなイノベーションがとても重要と考えます。

日通グループ経営計画2023においてビジョン実現のために掲げている「従業員が幸せを感じる企業へ変革する」ため、従業員の個性や価値観など内面も含めた多様性を受容し、互いの個性を発揮し合える企業風土への変化を推し進めます。

育児などライフイベントとの両立や女性活躍についてどうお考えですか。

現在では出産した女性従業員のほぼ全員が育児休業を取得し、復帰後も活躍しています。総合職入社的女性比率は4割を超え、管理職候補者も増えていることから、さらなる制度や環境の改善を通じて女性活躍を推進していきます。

また育児休業を取得した男性従業員からは、育児、家事に真剣に向き合うことで、より仕事への意欲が湧いた、との声が寄せられています。

従業員の意識に変化を感じることはありますか。

ダイバーシティ推進の一環として行った管理職対象のアンコンシャス・バイアス研修では、自らの「普通」「当たり前」を問い直すきっかけとなった、という感想が挙がりました。

そういった中で、さまざまなものの見方や考え方、多様な価値観を歓迎するといった、受容の心を意識することが、組織の発展に重要であるとの考えが広がっています。

今後、取り組みを進めるうえでのお考えについてお教えてください。

多様な従業員がお客様や社会を支える物流の仕事に誇りを持ち、自らの強みを生かして活躍する職場がどんどん増えて欲しいです。そのためには、私たち一人ひとりが常に当事者意識を持ち、物事に取り組む姿勢がとても大切だと思っています。

ENVIRONMENT 環境

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災害時等の緊急輸送対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CO₂排出削減
- 環境負荷の低い物流技術・サービスの提供
- 気候変動への強靱性、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	2019年度実績 15.4%削減 （2013年度比）



目標	産業廃棄物排出量（売上高当たり）を 毎年対前年 1%削減
実績	2019年度実績 17%増加 （2018年度比）



目標	2030年度までに施設照明のLED化 100%
実績	2019年度実績 33.1% （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。

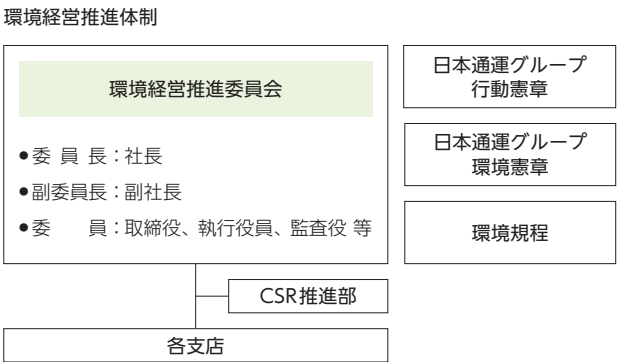
6. 環境に関する取組みを広く社会に発信する。

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、グリーン経営認証の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。2020年3月末現在、当社ではトラック部門で72事業所、倉庫部門で4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17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、2020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
2019年度実績はP.18を参照

気候変動対策の強化を通じたCO2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靱性を高めています。また、お客様企業との協業を進め、共同物流や、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CO2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。2019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、2020年3月31日現在、国内グループ合計で9,727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。CO2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。2019年度の再生可能エネルギー発電量は、6,914,910.66kWh (太陽光発電量: 6,893,292.66kWh、風力発電量: 21,618.00kWh) 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。

●**日本通運グループ統合拠点ビル**の環境配慮
2019年12月に着工した日本通運グループ統合拠点ビルは、「免震構造による建物の安全性」「省エネ性能に優れた機能的で快適なオフィス環境」をコンセプトにしています。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。



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・協業を進め、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、CO₂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。環境負荷低減の一環として「見える化」にも注力しており、当社独自の鉄道コンテナ情報サービス「鉄道コンテナNAV I」を介して、鉄道輸送利用時のCO₂排出量やエネルギー消費量を確認できます。また当社ホームページでは、集荷先と配達先を入力するだけで、CO₂削減効果をシミュレーションできるサービスを提供しています。

さらに、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「第一天丸」、続いて大阪～室蘭間に「第二天丸」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、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により、燃料消費に伴うCO₂排出量の削減に取り組んでいます。

エコドライブの推進

活動・実績

自動車輸送における環境負荷の低減に向けて、「エコドライブ」を推進し、CO₂排出や燃料消費を抑えるとともに、安全性向上に取り組んでいます。

●安全エコドライブ教育

「安全」「エコロジー」「エコノミー」を常実践する「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。こうした研修を継続的に実施し、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。

燃料消費計を使用した「エコドライブ研修」は、安全・環境・コスト意識を一層向上させるものであり、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、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、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行う「オペレーション支援システム」を運用しています。こうしたIoT技術の活用と当社独自の教育訓練により、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CO₂排出量の削減に取り組んでいます。

デジタコ導入率	
本体	100 %
支店作業会社	91.8 % (2020年3月末現在)

風力発電機の輸送・設備事業でトップシェア

活動・実績

当社は、風力発電設備の輸送と据付工事において、国内全体の約7割を担うトップシェア企業であり、日本の再生可能エネルギー普及に大きく貢献しています。今後の普及拡大が想定される洋上風力発電についても適切に対応していきます。

輸送機関別CO₂排出原単位 (g-CO₂/トンキロ)

●トラック

 = 233

●鉄道

 = 22

●船舶

 = 39

環境負荷低減への取り組み

- 「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
- 最適航海計画支援システムの活用
「最適航海計画支援システム」を活用することで、最適な航路選択や定時出航の順守を実現し、燃料消費に伴うCO₂排出量を削減



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

気候変動への強靱性、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

物流拠点のレジリエンス強化

活動・実績

当社最大の物流拠点である「Tokyo C-NEX」(東京都江東区)は免震構造を備えており、停電時には3日間(1日稼働8時間)の最低電力を維持できる大型非常用発電機を配備することで、大規模災害後の物流機能の早期復旧を可能としています。



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。

資源循環事業

活動・実績

当社は、資源循環の一翼を担う廃棄物の運搬も手がけています。日本全国の自治体や企業から排出される水銀廃棄物について、鉄道や海上コンテナを用いて、処分業者までの広域輸送を実施しています。有害性の強いPCB(ポリ塩化ビフェニル)廃棄物については、従事者講習受講者による処理施設への運搬を行っています。

特に近年の災害発生時には、東日本大震災や熊本地震、令和元年東日本台風などで発生した膨大な災害廃棄物についても、鉄道コンテナを利用した広域輸送を展開しました。

廃棄物の削減、適正管理

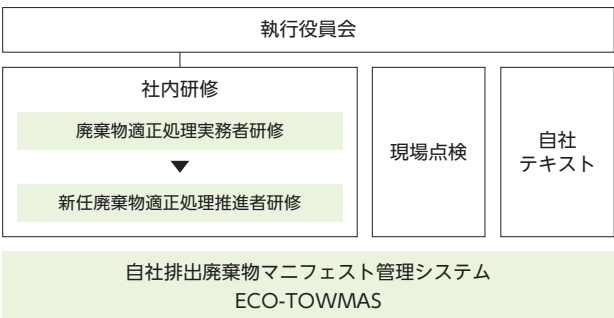
体制・制度

●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。2019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



●PRTR法関連の届出物質排出量

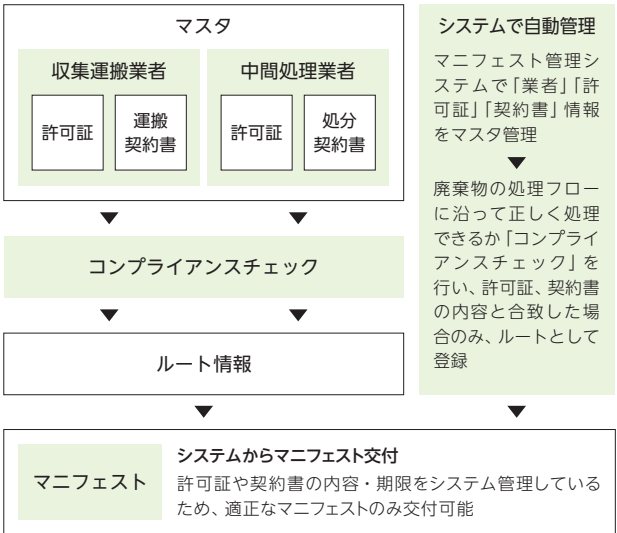
当社にはPRTR法（特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律）の法律上の届出対象となる事業所はありませんが、対象化学物質の取り扱い事業所は下記のとおりです。

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	8	79	フェントロチオン	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	13	9,652	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、適正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、2020年3月現在の電子マニフェストルート化率は99.2%、電子マニフェスト交付率は92.3%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】

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、クッションの敷き詰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。特定外来種の危険性がある際には、荷主、地域事情に即した梱包・開梱手順を定めるとともに、その発見時には、即刻作業を中止し、殺虫処理を行うなどの対応を行います。



駆除事例

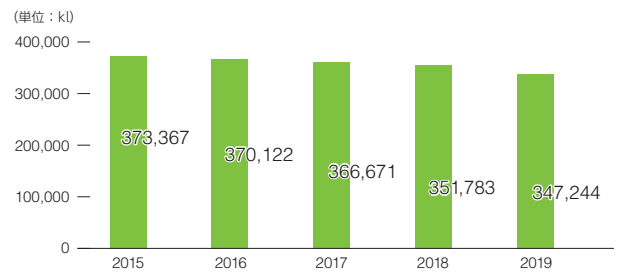
海洋生態系保全の取り組み

【体制・制度】

海洋生態系の保全に向けて、当社船舶から海洋に排出される汚染水やゴミ、バラスト水等の削減に努めています。また自社船「ひまわり8」には、NPO 法人ヴォース・ニッポンの海洋計測機器を搭載し、本邦沿岸海域の塩分・水温・pHの計測データを提供しており、気象海象予測や漁況予測、沿岸域の海流や生物環境などの研究に役立てられています。

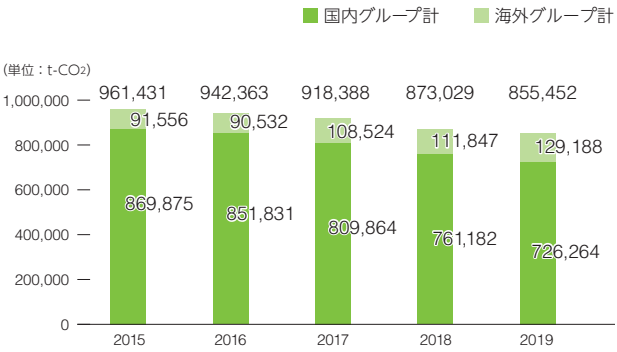
環境データ

日本通運グループエネルギー使用量（原油換算）



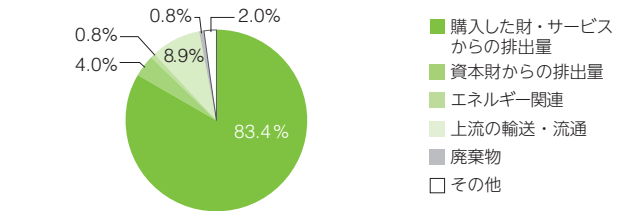
※1 日本通運単体と国内・海外の連結会社を集計（Scope1+2相当）
※2 天然ガスは都市ガス13A：発熱量45GJ/千㎡を適用

CO₂排出量の推移（Scope1,2）

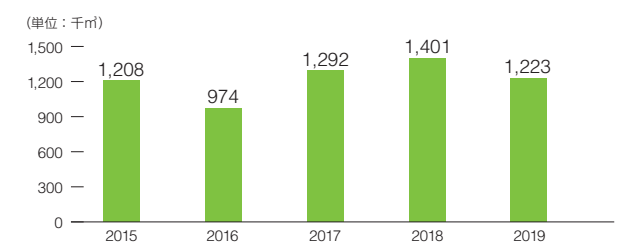


Scope3の構成比

（2019年度：日本通運グループ）



水使用量



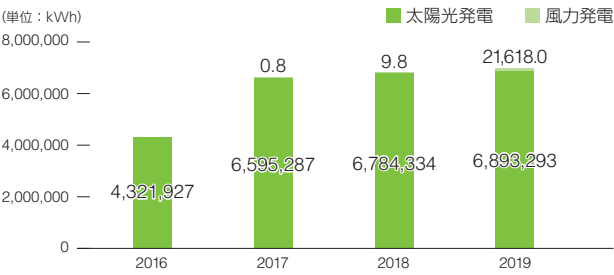
※5 2019年度、2018年度は、国内グループ計、2015年度から2017年度は、日本通運単体のデータ

●CO₂排出量データの第三者検証

日本通運は、2018年度のCO₂排出量データ（国内における化石燃料起源のCO₂排出量）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。2019年度のCO₂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CO₂排出量削減に向けた取り組みを進めていきます。

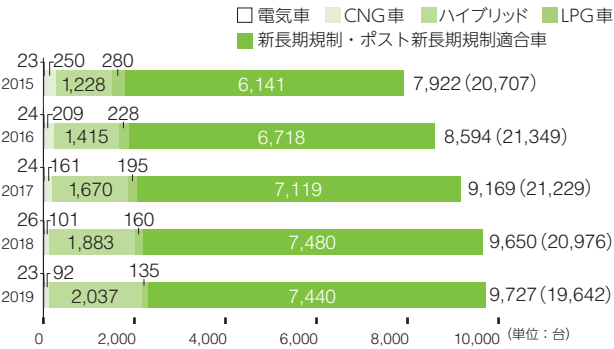
※2020年12月実施のエネルギー使用量第三者検証の結果、日本通運グループエネルギー使用量（原油換算）、CO₂排出量の推移（Scope1,2）、Scope3の構成比の数値を修正しています。

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

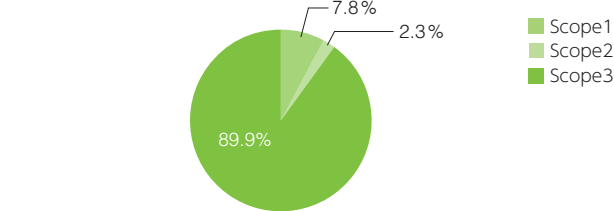
環境配慮車両保有台数（国内グループ計）（各年度とも3月31日時点の台数）



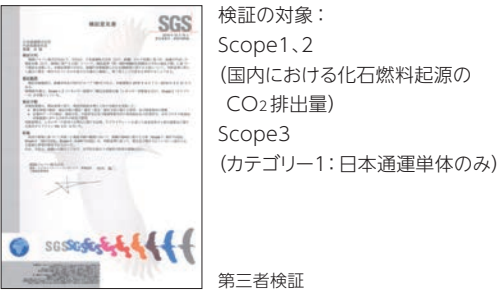
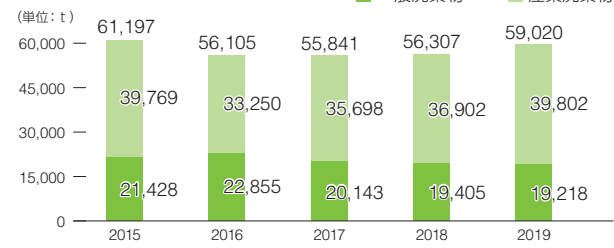
※4（ ）内の数値は、全車両保有台数

サプライチェーン全体での温室効果ガス排出量

（2019年度：日本通運グループ）



廃棄物量（国内グループ計）



第三者検証

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

すべてのステークホルダーの人権を尊重した企業活動と笑顔あふれる職場の実現

労働衛生と共に、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心して暮らせる社会を実現します。

主な社会課題

- 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

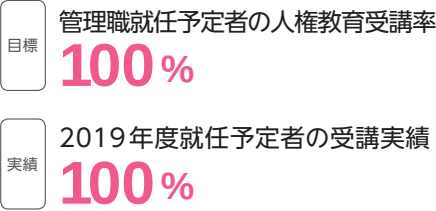
- サプライチェーンにおける人権尊重の徹底
- 労働衛生の確保

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
- 衛生に関する指導・教育の推進
- 人権に配慮した調達の推進



管理指標



人権の尊重

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。同様に「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」により15歳以下は雇用できないように管理しており、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り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5）、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	28時間05分
延べ受講時間	647時間35分
受講者数	1,235名 (管理職296名、管理職以外939名)

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	78開催
延べ受講時間	173時間30分
参加者数	83名 (管理職47名、管理職以外36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	18,015名
総受講時間	約9,007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	64,635名

当社グループの全従業員を対象

労働衛生の確保

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。

2020年度安全衛生管理方針 ●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」
全社目標 メンタルヘルス疾患による疾病・生活習慣病による疾病損失率の前年度対比20％以上改善
個別目標 メンタルヘルス疾患の新規発症者ゼロ 生活習慣病の発症者ゼロ

メンタルヘルスクエア推進体制

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クエ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等、ラインケアに関する研修を実施しています。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クエアに向けた面談・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

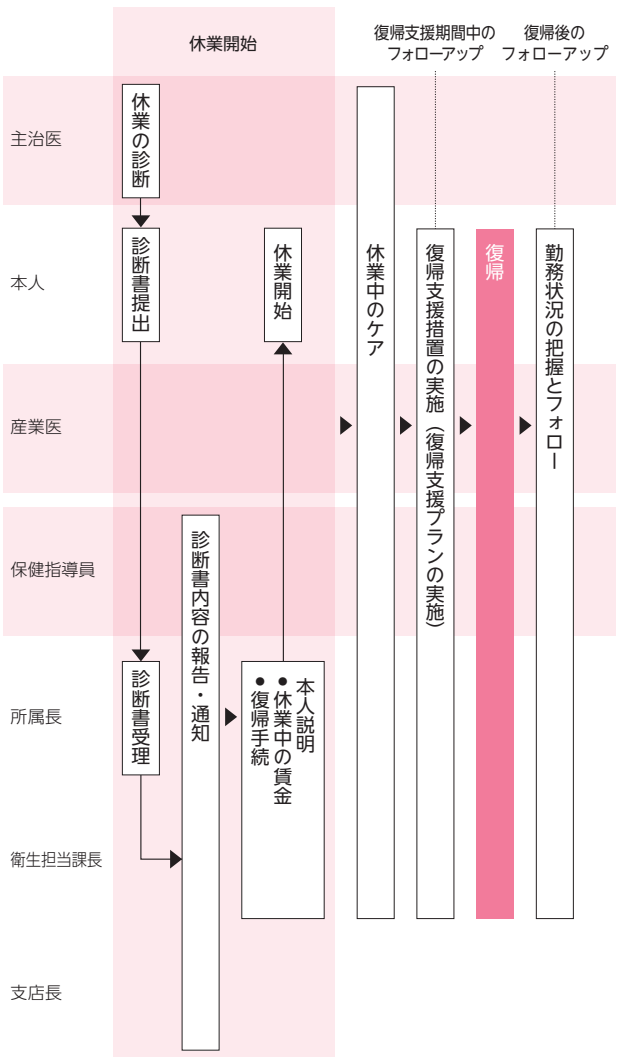
従業員やその家族が心や体に関する悩みを気軽に相談できるよう、社外相談窓口「ホームドクター24」を設置し、専門スタッフによるサポート体制を整備しています。



●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



健康管理の見える化

日本通運健康保険組合とのコラボヘルスの一環として、スマートフォンやパソコンを活用した健康サポートサービス「みんなの健康ナビ」を通じた従業員の健康増進に取り組んでいます。「みんなの健康ナビ」では、各自の健診データの推移を表とグラフで閲覧でき、食事や血圧・体重・腹囲・歩数などのバイタル記録による自己管理が手軽に行えます。生活習慣の改善に役立つ健康情報メールも配信しており、2019年10月と2020年3月には同ツールを活用したウォークラリーを開催するなど、従業員の健康づくりを多角的に支援しています。

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

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。

人材マネジメントの推進

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。

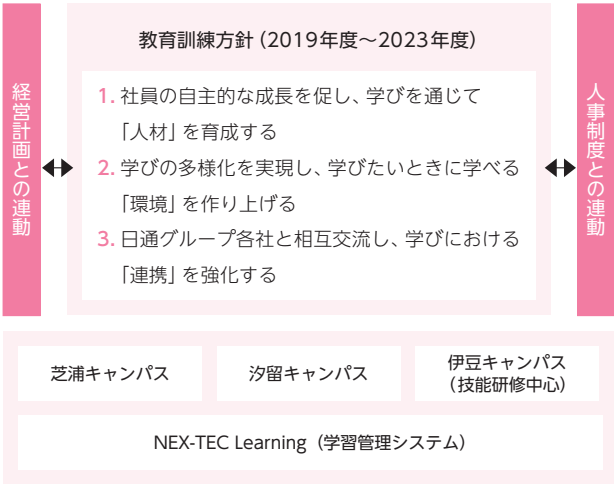
グローバルで活躍できる人材の育成

人材育成の考え方

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



※NEX-TEC Learning：集合研修の能動的な受講推奨、ならびに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

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。

また、自ら学び成長する姿勢や、職場風土の醸成に向け、「日通自己啓発の扉」の名で、社員向け通信教育講座を開講しています。語学・リーダーシップ・一般常識など、多様にわたる当社グループの「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。

コア人材研修（グローバル）

NITTSU グループユニバーシティでは、2019年度教育訓練計画に基づき、管理層の中から選抜された14名を対象に、「コア人材研修（グローバル）」を実施しました。2019年8月から2020年3月まで計6会合を開催し、中国・韓国・シンガポール・ミャンマーの各現地法人と連携し、現地法人が抱える経営課題の解決に協調して取り組んでいます。こうしたグローバルな視点の下、将来の経営幹部候補として経営課題に立ち向かう経験の場を設けています。

海外業務研修員制度

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。2019年度は34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

2019年は、1,057件の集合研修を全国で開催し、延べ36,324名が受講しました（2019年1月～12月実績）。

また、2018年度までの階層別教育は、上位役職に就いたタイミングで新任役職者教育を実施していましたが、2019年度からは、役割等級制度の導入に連動するかたちで「役割別マネジメント研修」へ実施体制を大幅に変更しました。「ネクスト型研修」と称し、上位役職に就いた後ではなく、役割先取り型の教育として、一般層から指導層に進む手前、指導層から管理層に進む手前、また管理層から経営層に進む手前で、所定の教育を必ず受講することとしました。

2019年度の役割別マネジメント研修の開催クラス数は全40回、計1,226名が受講しました。

また、従業員のキャリア支援を目的とした「キャリア研修」について、総合職のみならずエリア職向けの教育機会を増加させました。こちらは役職・等級を問わず、年齢ごとに教育機会を設けることで、幅広い社員に研修プログラムを提供することを目指しています。

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	282,480時間
正社員1人当たり平均研修時間	8.8時間 (282,480時間÷31,943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いません
※2 2019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

日本通運で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をはじめ、各支店長など経営層の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社内を示しています。

当社のダイバーシティ推進の目標は「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」を実現し、全ての社員が活躍し、幸せを感じる企業をつくることです。

そのために、ダイバーシティ推進マスタープランを策定し、「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まわしながら、経営計画で掲げているワークスタイルのイノベーションとともに取り組みを進めています。

引き続き、目標達成に向け、本マスタープランの各施策を着実に実行していきます。

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。

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。

●eラーニング

全社的なダイバーシティ推進に向けて2017年度より継続的に事務系職務全社員を対象にeラーニングを実施しています。2019年度は、「アンコンシャス・バイアス」をテーマとし、「アンコンシャス・バイアス」が人や組織に与える影響について理解することで、多様な価値観や考え方に対する職場の相互理解や活性化に向けての具体的手法の習得を図りました。

●管理職研修

男女や年齢等にかかわらず、メンバーそれぞれの違いを認め合い、組織の力に変えるダイバーシティマネジメント習得に向けた研修を実施しました。（2019年度：全10会場750名が受講）

●女性従業員のネットワーキング強化

女性従業員それぞれが抱える悩み・問題の解消においては、女性従業員同士の組織を越えたネットワーク形成が重要との考えの下、2018年度より女性社員の配属が相対的に少ない地方配属を中心に、地域ブロックごとにセミナーを開催しています。社外取締役（女性）の下、「テーマに基づくグループワーク」「社外取締役の講話」の2部構成とし、各種制度やダイバーシティ推進に関する会社施策の落とし込みや活発なコミュニケーションを通じ、就業意欲醸成やネットワーク形成機会の創出をサポートしています。

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

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、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。

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）、年次有給休暇の取得推進に取り組んでいます。

働き方改革推進コミュニティ「MINDS」 方針・目標

当社は、2020年2月から、製造・金融・運輸・食品・ITなどの異業種企業10社に所属するミレニアル世代の社員による働き方改革推進コミュニティに参画しています。MINDSの掲げる「Mission：すべての個人が自分らしく働く社会を実現する」「Vision：業界、会社の枠を超えたミレニアル世代から多様性ある働き方を日本社会に浸透させる」に賛同するとともに、今後さらに加速するAI時代にも対応できる人材・職種の創出等の実証・提言に関わるなど、多様性のある働き方を日本社会に浸透させていく活動へ貢献します。

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。育児休業から復帰したばかりの社員を対象としたセミナーは継続的に実施しており、新たに2019年度からは、当該社員の所属長もセミナーに参加することにより、職場が一体となって両立支援に取り組む環境を整えています。

ライフイベントを見据えた継続就業サポート

活動・実績

20代を中心とした若手女性社員を対象に、結婚や出産、育児等のライフイベントも含めた長期的なキャリア観の育成を目指すセミナーを開催しています。外部講師からの指導や、ロールモデルとなる育児中の社内先輩社員との座談会などを通じて、仕事への向き合い方やノウハウの習得につなげています。

育児休業の社員に向けた支援の取り組み

活動・実績

育児休業前後の社員に向けて、継続就業への意欲醸成を図るセミナーを開催しています。外部講師からのインプットやグループワークで継続就業への意欲を促すとともに、育児休業を終えて復帰する社員の上司も別日程でセミナーを受講するなど、上司と部下の相互理解も促進しています(参加者：東京会場／本人編27名・上司編27名、大阪会場／本人編11名・上司編11名)。

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、一定時間以上の時間外労働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。一定時間以上の時間外労働をした者が発生した場合は、執行役員会で報告し、経営トップの強い意志の下で改善を図っていきます。

また、当社グループ各社においても、システムの活用等により労働時間を正確に把握し、長時間労働を撲滅することに取り組んでいます。

●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月から、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ています。

労働組合の取り組み

活動・実績

全日通労働組合は、2020年3月31日現在28,385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。

従業員データ

		2017年度	2018年度	2019年度
従業員数※1	計	31,871 人	32,280 人	34,449 人
	男性	27,342 人	27,401 人	28,500 人
	女性	4,529 人	4,879 人	5,949 人
雇用形態別※2	正社員	27,530 人	27,853 人	31,943 人
	非正社員	4,341 人	4,427 人	2,506 人
採用数※3	新卒	1,173 人	1,382 人	5,197 人
	男性	779 人	905 人	3,452 人
	女性	394 人	477 人	1,745 人
	中途	14 人	6 人	15 人
	男性	10 人	4 人	10 人
	女性	4 人	2 人	5 人
	計	1,187 人	1,388 人	5,212 人
	女性の割合	33.5 %	34.5 %	33.6 %
離職者数※1	計	1,877 人	1,653 人	943 人
	男性	1,408 人	1,210 人	704 人
	女性	469 人	443 人	239 人
離職率※4	入社3年以下	6.8 %	5.1 %	9.0 %
平均年齢※3		43.1 歳	42.6 歳	44.0 歳
平均勤続年数※3		17.8 年	18.0 年	16.2 年

		2017年度	2018年度	2019年度
有給休暇平均取得日数※3		6.1 日	6.2 日	11.3 日
産前産後休暇取得者数		122 人	125 人	179 人
育児休業取得者数	計	134 人	142 人	150 人
	男性	11 人	19 人	22 人
	女性	123 人	123 人	128 人
介護休業取得者数		6 人	12 人	10 人

		2017年度	2018年度	2019年度
障がい者雇用※5	障がい者雇用率	2.12 %	2.23 %	2.29 %
	障がい者雇用者数	8,340.5 人	8,659.0 人	8,859.5 人

		2017年度	2018年度	2019年度
育休を取得する権利を有していた社員の総数	計	921 人	816 人	791 人
	男性	788 人	693 人	666 人
	女性	133 人	123 人	125 人
育休後の社員の復職率	男性	100 %	100 %	100 %
	女性	97 %	90 %	96 %
育休後の社員の定着率	男性	100 %	82 %	100 %
	女性	91 %	96 %	88 %

		2017年度	2018年度	2019年度
女性管理職比率		1.1 %	1.2 %	1.3 %
女性係長職比率		5.7 %	7.9 %	9.4 %

(備考)

※1 社員(総合職)・社員(グローバル)・社員(エリア職)・社員(エルダー)・期間社員

※2 「非正社員」は、期間社員

※3 社員(総合職)・社員(グローバル)・社員(エリア職)

※4 社員(総合職)「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、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、組織の壁を越えた連携を活性化し、グループ内 R&D 機能の連携強化により全体最適を見据えた先端技術等の試用を推進します。

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デルシフトの取り組みが目立っています。

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デ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 CO₂ 排出量の削減効果は約 1,500t-CO₂ 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

パートナーシップによる事業展開 活動・実績

先端技術の活用・研究の取り組みとして、シリコンバレーに本拠地を置く米国企業の日本法人 Plug and Play Japan 株式会社が提供するアクセラレータープログラムに参加しています。既存の事業領域に固執することなく、時代の要請に適應するための改革を進めるため、各種先端技術を有するベンチャー企業とのオープンイノベーションを推進しています。

持続可能で強靱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

当社グループは、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、さまざまな政府の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。

※ 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

●夜間の出荷準備作業の無人化

2019 年 7 月には新札幌物流センターにおいて、自動フォークリフトと自動垂直搬送機を連携して、夜間の出荷準備作業の無人化を実現しています。



●レベル 4 自動運転の共同実証事業

2019 年 8 月には、トラックドライバー不足の解消、農産品の輸送力確保に向けた諸課題の把握を目的に、UD トラックス株式会社、ホクレン農業協同組合連合会、北海道庁の協力の下に、トラックとして国内初となる一部公道も使用した限定領域におけるレベル 4 自動運転の共同実証実験を行いました。



●クローラー型 AGV（無人搬送車）の開発支援

時間帯によって動線が変わるターミナル等の作業現場での省力化、安全性向上を目的にリモコン操作によるクローラー型 AGV（無人搬送車）の開発支援を行いました。その他、「有人隊列走行によるドライバーの負荷軽減の検討」「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。



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。

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。

●美術品等の輸送

美術品事業部では、国内外で開催さ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。関係者と緊密に連携しながら、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・プラント設備建設事業

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・維持に貢献しています。「運ぶ」と「建てる」を高次元で共存させ、モノに本当の価値を付与する、社会に不可欠なビジネスを展開しています。

●医薬品物流

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サプライ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。



医薬品サプライネットワーク拠点完成イメージ

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に成り立っており、それぞれ関係する地域や社会と密接に関わっています。当社グループは、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ます。

コミュニティ投資（2019年度実績）	
森林育成活動	8,063千円
次世代教育	58千円
地域社会貢献	225千円
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

事業を通じた世界平和への貢献 活動・実績

航空事業支店では、アフリカ中部のカメルーンにおいて、現地の物流業者と輸出入通関や配達などの物流業務で協業しています。取り扱い貨物は車両や住宅設備、食糧など、現地での日々の生活や安全確保のために不可欠な物資です。カメルーンはアフリカ中部における物流の要衝であり、多くの中部アフリカ向け（発）貨物が集まります。中部アフリカの交通の要衝で確実な物流品質を提供し続けることで、中部アフリカ地域の治安の安定や平和構築、食糧危機の防止など世界平和に貢献しています。現在まで現地の物流業者とグローバルなパートナーシップを強化、拡大しています。



文化交流・社会貢献活動への支援 活動・実績

インド日本通運株式会社は、社員参加型の地域社会に対する社会貢献活動を本格的に開始しました。社員の発案により、年に数回ある第5土曜日をその活動日と定め、2019年6月から全社で実施しています。主要な支店ごとに話し合い、社員自らがその活動内容を計画し、6月と8月の第5土曜日には社員総数の約8割が参加しました。

- 【主な活動内容】
- ・孤児院慰問（孤児たちとの遊戯、敷地内清掃、食事の提供、玩具の寄贈、植樹）
 - ・学校・老人介護施設訪問（入居者との交流、敷地内清掃、椅子・食材等の提供）
 - ・労働者居住地域での炊き出し
 - ・地域の緑化イベントへの参加
 - ・子どもたちへの食事、文具等の提供
 - ・がん病院での献血
 - ・事務所近隣での清掃活動

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。

- 令和元年東日本台風豪雨災害
- 2019年10月の「令和元年東日本台風」による河川の氾濫で発生した災害廃棄物を、専用コンテナを使用して宮城県から横浜市および東京都の清掃工場までの輸送を実施しました。

グローバル規模での人材育成 活動・実績

当社は、グローバル規模で人材育成に取り組んでいます。香港日本通運株式会社では、現地の職業訓練専門学校に奨学金を授与し、インターンシップ生を受け入れるなど、優秀な人材育成に向けた支援活動を展開しています。

また、中国・北京の現地法人、日通国際物流（中国）有限公司は、物流・流通に関する専門教育を実践する北京物資学院と共同で、2014年10月に「日通奨学金」を設立し、インターンシップ生の受け入れや公開講座、物流ゼミの開催など、産学連携の取り組みを展開しています。

大学寄附講座への講師派遣 活動・実績

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。2019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。青山学院大学で171名、首都大学東京（現 東京都立大学）で198名、横浜国立大学で82名が受講し、大学生たちに物流に対する関心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、「モーダルシフトの重要性が理解できた」「環境問題を個別の企業、業界から捉えた講義は大変勉強になった」といった感想が寄せられました。



GOVERNANCE ガバナンス

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

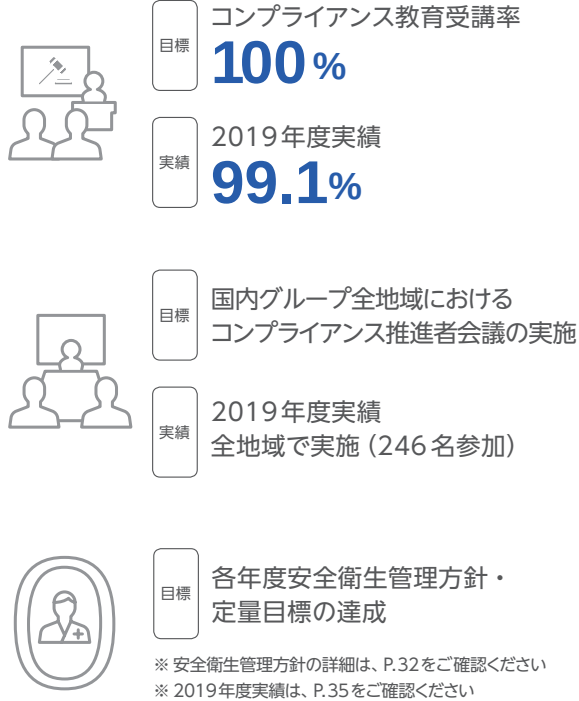
具体的な課題

- 公正な事業慣行の推進
- 腐敗防止の徹底
- 労働安全・社会安全の徹底
- 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

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「ニツウ・スピークアップ」の従業員への浸透・活用促進
- 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

管理指標

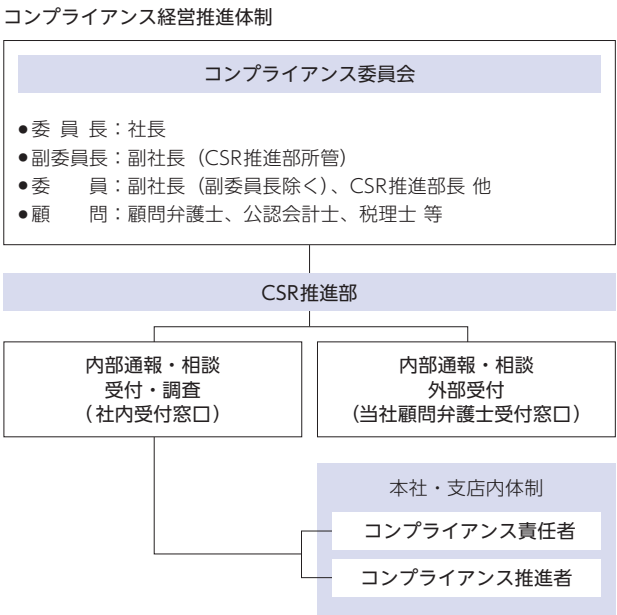


公正な事業慣行の推進

コンプライアンス経営の推進体制 体制・制度

日本通運は、2003年に「コンプライアンス部（現 CSR 推進部）」を設置、さらに同年「コンプライアンス規程」を制定し、社員の行動規範を定めるとともに、社長を委員長とするコンプライアンス委員会を設置しました。また、自浄作用を発揮させ法令違反等の早期発見と未然防止を図るために内部通報制度「ニッツウ・スピークアップ」を設けています。

当社はコンプライアンス経営を推進するため、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。



コンプライアンス教育の実施 活動・実績

当社グループは、海外も含めた従業員に対し、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。2019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64,635名が受講しました（国内の受講者数）。

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目的としたeラーニングを年2回実施し、2019年度は延べ35,839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、コンプライアンス徹底に向け情報共有・意見交換を目的とした会議を開催し、グループ内のコンプライアンス意識の向上に取り組んでいます。

CSR推進部では、毎月「CSRだより」と「コンプライアンスカレンダー」を各職場に向け発信しています。「CSRだより」では、コンプライアンス違反事例の共有の他、CSRに関する知識の習得、意識の向上および注意喚起を行っています。「コンプライアンスカレンダー」では、従業員から募集したコンプライアンス標語を掲載し、従業員参加の取り組みと親しみやすい内容で、コンプライアンスの浸透を図っています。

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、国内において全従業員を対象にコンプライアンスに関する意識調査を実施しています。

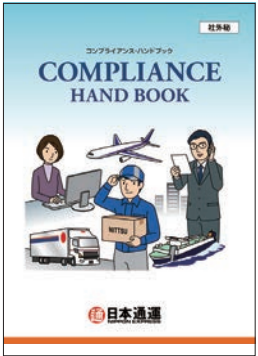
2019年11月に実施した調査では（対象者：68,581名、回答者数：57,752名）、全従業員のコンプライアンス意識、職場実態を把握し、一層のコンプライアンス意識の向上、違法行為・不正行為・ハラスメント等の防止に取り組んでいます。2019年5月～6月には、海外においても約18,000名を対象に、安全・コンプライアンスに関する意識調査を実施しました。

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、リスクの低減を徹底しています。

また、海外においては、「海外事業会社マネジメントハンドブック」等により、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。当社グループのイントラネットには、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

2019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法的措置を受けた事例、また、環境法規制違反による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する不服申立はありませんでしたが、782百万円の売上高の過大計上があることが発覚し、2019年度第2四半期決算において是正処理しました。同様の事態が二度と発生しないよう、内部統制の一層の強化を図ります。

労働安全・社会安全の徹底

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。

2020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」

目標
【全社目標】
重大事故・災害の発生ゼロ
有責交通事故・不休を含む労働災害の前年度対比30%以上改善

【個別目標】
職場ごとでの日々事故・災害ゼロ

●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。

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

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。

現場第一線管理の改変に伴い、スーパーバイザー・チームリーダーが中心となって事故・災害ゼロに向けた指導、教育計画に参画し、基本動作の定着、技能の向上など仲間の安全教育に携わります。

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養成研修修了者のうち特に技量、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「指導層」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。

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、2019年度は初級から指導員育成まで階層別の研修を24回開催し、延べ177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。



事務（2年目）と技能の合同研修（玉掛け合図）

●経済の血流を止めない新たな仕組み作り

当社は、経済の血流である現金について、警備輸送事業をはじめ、金融機関や小売店等での現金の計算処理や保管、両替金の準備等の業務を担っています。労働力不足が大きな課題となる中、これまでの運営体制を見直し、「人」が対応する業務の一部を「機械」に変え、人員数の削減と同時にコスト面の改善を図る取り組みに着手しています。中部警送支店ビジネスセンターでは、物件の自動搬送や業務の一部にロボットを導入するなど、今後も運営体制の変革を進め、経済の血流を止めない新たな仕組み作りを進めていきます。

●防犯品質向上への取り組み

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控えた毎年11月には、各警備輸送拠点で大規模訓練を実施しており、安全意識のさらなる向上を図っています。また、主要拠点である関東警送支店では、2019年度は322名の警備員がソフト警戒棒等による実技訓練や、過去に学ぶ模擬訓練、救急蘇生法の訓練を実施しました。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、大規模拠点である中部警送支店では126名、関西警送支店では138名が参加し、同様の訓練を実施しました。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

物流の安全に関する取り組み

活動・実績

当社は「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。

●ドライバーの安全対策

安全衛生推進部では、当社業務の要となるドライバーに対して、運転適性検査を定期的に行い、検査結果に基づく運転特性に応じた安全運転指導を実施しています。また、SAS（睡眠時無呼吸症候群）スクリーニング検査も定期的に実施しており、必要に応じて精密検査や治療、運転制限を課すなど、安全確保の徹底を図っています。万一の事故・災害発生時には「安全研究会」を設けて、安全講習会やドライバー指導員による添乗指導、安全作業手順書の見直しを図るなど、再発防止に努めています。

●航空事業における安全対策

陸海空ワンストップ体制の運送を担う航空事業支店では、管内の社員ドライバーに対し、業界知識に長けた専門の指導教官の指導による、「虎の穴」と称した安全講習を実施しています。社員ドライバー339名のうち、2019年11月から2020年3月末時点で72名が受講しており、2020年度には180名の受講を予定しています。

●航空事業支店における運転適性検査シミュレータ導入

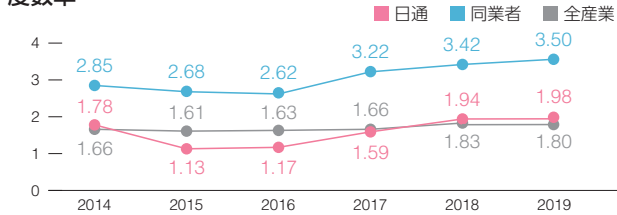
管内の社有車・支店作業会社で乗務する運転者の運転適性診断結果を分析したところ、事故惹起者の「注意の配分」「危険感受性」が低いという結果が判明しました。これを受け、運転適性検査器、シミュレータKYT機を導入するとともに、協力会社運転手の高齢化に伴う運転技能状況を「見える化」し、事故防止につなげています。

物流に係る社会安全の実現

安全関連データ

●労働災害の指数

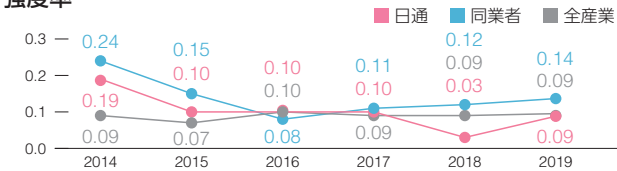
度数率※1



※1 度数率とは、労働災害の発生割合を表す国際指標

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

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（2019年度）

項目	単位 (百万円)
安全担当人件費(全国)	1,063
教育関係(本社教育)	484
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	563
事故災害防止啓発用品など	4
SASスクリーニング検査	21
その他安全対策	114
計	2,254

●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（2019年度）

項目	単位 (件数)
車両故障	10
転落	2
火災	1
衝突	1
死傷	1
計	15

●安全性優良営業所(Gマーク※3)の認定状況（2020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	520	512	98.5 %
日本通運グループ 認定営業所数	255	246	96.5 %

《参考》業界全体の認定状況（2019年12月時点）

	事業所数	Gマーク 認定事業所数	認定率
全国	85,935	26,192	30.5 %

※3 Gマーク：公益社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

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。

2019年度受付件数	
お問い合わせ	10,669件
ご要望	852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。ご意見やご要望をいただいた際には、業務改善のため定期開催している「見直し会議」において議論し、継続的な品質向上や改善につなげます。

顧客アンケートの対応事例

活動・実績

航空事業支店では、顧客アンケートのご意見を基に輸送サービス品質とお客様満足度のさらなる向上に取り組んでいます。お客様から「輸送時のコンテナ内の環境により、荷物の外装パッケージに錆びが生じることがあり困っている」とのお問い合わせをいただいた際には、社内の関係部門と調整を行い、「コンテナ内の空気を換気することができる通風コンテナの使用」をご提案しました。

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。

ハラル認証に関する取り組み

活動・実績

2020年3月には、大阪市内の事業所に専用エリアを設け、ハラル認証を取得しました。ムスリムの多い東南アジアへの空路・海路が整備された大阪は、ハラル物流の重要拠点です。こうしたハラル認証を受けた日本国内の拠点は、東京、福岡に続き3カ所目となります。

また、人口の約9割がイスラム教徒であるインドネシアでは、2019年10月にJPH法（ハラル製品保証法）が施行され、食品・化粧品・医薬品等の流通・取引にもハラル認証が義務化されました。インドネシアで展開する当社の3つの現地法人においては、法律の施行に先駆け、2018年にハラル認証を取得し、物流サービスを提供しています。

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、重要な業務執行の決議、法令ならびに定款で定めのある事項の決議、および業務執行の監督を行っています。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。役員報酬や役員の選任・解任に関する議案については、報酬・指名諮問委員会の答申を最大限に尊重し、取締役会にて決議しています。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、取締役会に出席し、経営全般ならびに個別案件に関して意見を述べ、また適法性や内部統制の状況の調査等を通じて、取締役の業務執行を監査します。また重要な意思決定の過程および業務の執行状況を把握するため、経営会議、執行役員会その他会社の重要な会議に出席します。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。

業務執行は、代表取締役社長以下、4部門、7本部で構成

される執行体制の下実施します。各部門・本部へ一定の権限を委譲し、一つの経営ユニットとして迅速に経営計画を遂行します。経営会議は、業務執行に係る重要事項全般の協議機関として設置され、取締役会への付議事項の協議および取締役会から委任を受けた範囲にて重要事項を決議します。取締役（社内取締役）および首都圏在勤の執行役員で構成され、原則として毎月2回および必要に応じて随時開催しています。

執行役員会は、取締役兼務者5名を含む執行役員34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、各部門長・本部長からの指示および各執行役員からの業務執行状況の報告を行っています。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。

2019年度については、上記に関連する項目についての評価および各取締役、監査役からアンケートを通じて出た意見等を評価した結果、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。当社取締役会は、実効性評価を通じて抽出された課題や意見を基に、さらなる実効性向上に向けて取り組んでいきます。これまでも取締役会の構成の見直し、重要な戦略の経過報告等の在り方を見直すなど、監督機能の強化に向けた改善を図ってきました。今後も、さらなる実効性向上に向けて、取り組んでいきます。

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、また労務環境や安全管理等業務監査を含む定期的な内部監査の実施により、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・ガバナンスの体制については、当社ホームページをご覧ください。
<https://www.nittsu.co.jp/corporate/csr/governance/>

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

活動・実績

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、ワンビシアークाइ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・NPロジスティクス、日通NECロジスティクス、ワンビシアークाइブズ

（2020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（強靱性）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

