

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への推進

管理指標



目標	管理職就任予定者の人権教育受講率 100%
実績	2019年度就任予定者の受講実績 100%

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ク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。



衛生ポスター

●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。

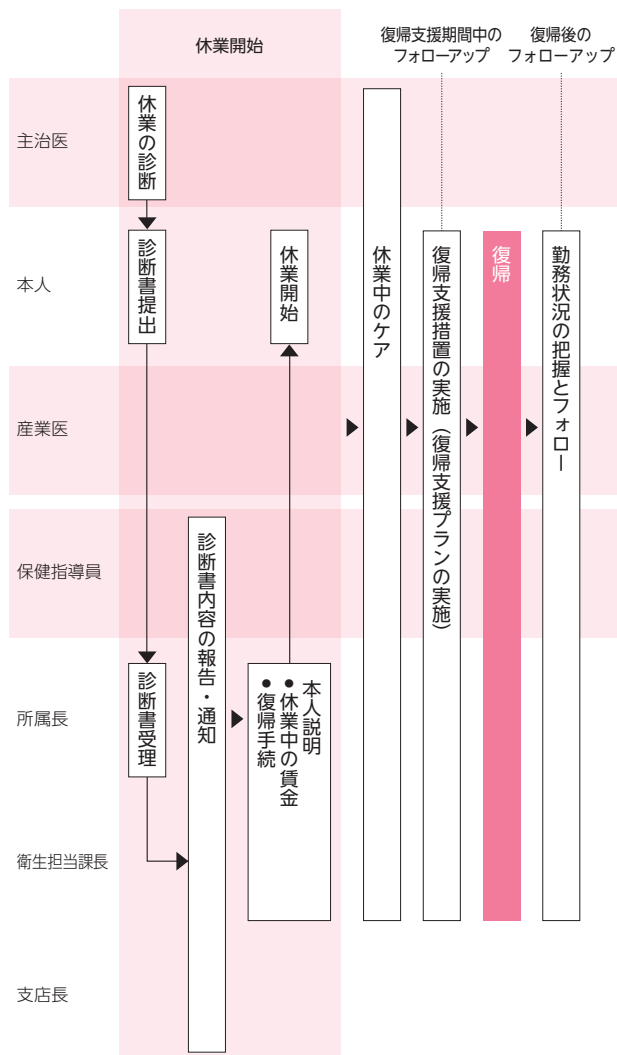
●外部の専門家・機関を利用したケア

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

活動・実績

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

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

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

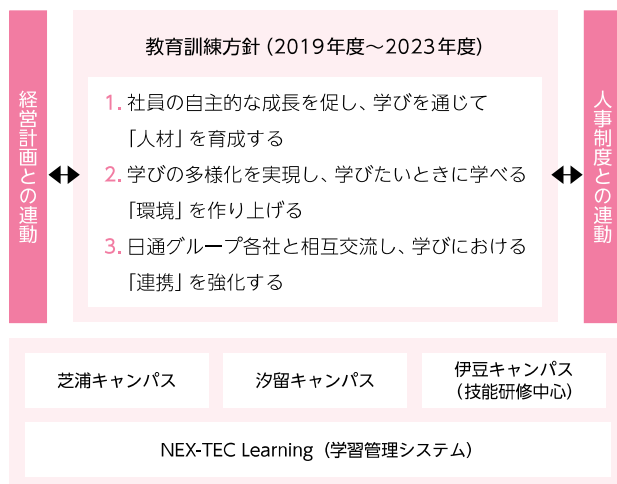
人材育成の考え方

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



※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

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。

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、多種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）

体制・制度

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

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。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

活動・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

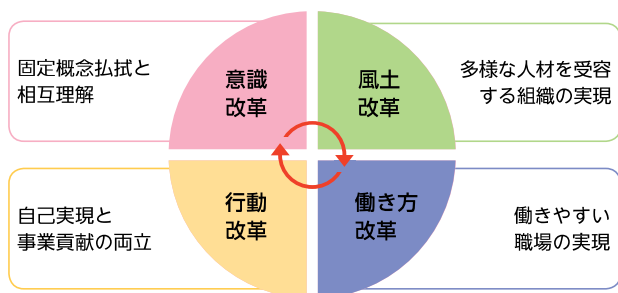
日本通運ではダイバーシティに関する取り組みを推進するに当たり、社長自らのコミットメントをはじめ、各支店長など経営層のコミットメントを発信し、その目的や必要性、会社全体で強力に推進する決意を社内に表示しています。

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な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な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、多様な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、時代の要請に適応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・食料等の提供）
- ・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。

