

## 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ESG課題

- 持続可能でレジリエントな物流インフラの構築
- サプライチェーンにおける人権の尊重
- 雇用の創出
- 従業員エンゲージメントの向上
- 事業のデジタル化とDXの推進

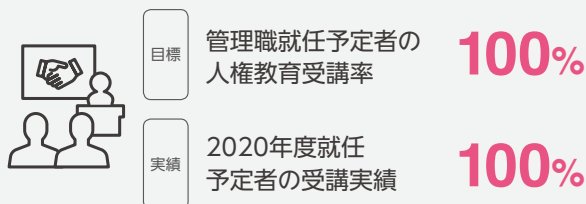
#### 具体的な課題

- 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
- 働きがいある職場の実現
- グローバルで活躍できる人財の育成
- 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
- 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
- 事業を通じた社会貢献

#### 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
- 従業員の活躍と成長が実現される人財マネジメントの推進
- 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の推進
- 地域に密着した課題の解決と社会づくりへの貢献

#### 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「日本通運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

2021年2月に「日本通運グループコンプライアンス規程」を改定、ガイドラインを作成し、海外を含めた当社グループにおいて、「人権の尊重」を含めたコンプライアンスの浸透・教育体制の強化と、人種・国・文化・性などの多様性を相互に理解し尊重する職場づくりに取り組んでいます。

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、リスクの把握を行うなど、児童労働や強制労働とならないよう、リスク管理を行っている他、新規の企業等と取引を開始する際は、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し労働基準法関係（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、自ら児童労働・強制労働をさせることの禁止、させる企業との取引禁止、人種・国・文化・性などによる差別・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。

なお、2020年度に人権侵害に該当する事例はありませんでした。

## 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  | 18,875名 |
| 総受講時間 | 9,437時間 |

当社営業・事務系従業員を対象

## 日本通運社内における同和問題教育

|      | 日通単体                         |
|------|------------------------------|
| 実施方法 | 動画視聴                         |
| 受講時間 | 1人あたり25分                     |
| 受講者数 | 879名（管理職 331名<br>管理職以外 548名） |

## 「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 | 65,581名 |
|------|---------|

国内グループの全従業員を対象

## 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

|        | 日通単体                     |
|--------|--------------------------|
| 参加研修数  | 11開催                     |
| 延べ受講時間 | 14時間02分                  |
| 参加者数   | 53名（管理職 47名<br>管理職以外 6名） |

## 労働衛生の確保

日本通運グループは、前年度の安全衛生実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。

## 2021年度安全衛生管理方針

日本通運グループ衛生理念 「健康で笑顔あふれる職場を実現する」

## ● 衛生管理方針

目 標 【全社目標】 肥満有所見率・喫煙率の対前年同期10%以上改善  
総合健康リスク値100以下

※ストレスチェックによる職場（集団）分析のスコア

【個別目標】 疾病による長期休業者の発生ゼロ

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く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応を図っています。

## ● 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。

## ● 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。



衛生ポスター

**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、2020年10月と2021年2月～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。

**生活習慣病対策** 活動・実績

従業員の生活習慣病を予防するため、日本通運健康保険組合とのコラボヘルスとして、2020年5月、2020年10月に「禁煙キャンペーン」を実施しました。禁煙のための通院費用や禁煙アプリ費用の補助を受けられることを積極的に周知し、従業員の健康づくりを後押ししています。

**持続的成長を支える労働環境の実現****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、右記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つ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 | 有能な人財を努めて現業部門に配置する。                             |

**人財マネジメントの推進** 体制・制度

当社は、2018年10月から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」を導入しており、人財配置・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財マネジメントを推進しています。

**グローバルで活躍できる人財の育成****人財育成の考え方** 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財を育成するために、教育方針に基づき、各種教育に取り組んでいます。教育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「自律型人財」の育成です。

また、グローバル人財の育成について、国際貨物業務の現地での知識習得および異文化対応能力向上のため、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。（2020年度はコロナ禍により派遣自体は見送りとなりました）

**教育方針（2019年度～2023年度）**

1. 社員の自主的な成長を促し、学びを通じて「人財」を育成する
2. 学びの多様化を実現し、学びたいときに学べる「環境」を作り上げる
3. 日通グループ各社と相互交流し、学びにおける「連携」を強化する

**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財を育成するため、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。

主な研修施設として、マネジメント研修の座学・ディスカッション型研修を実施するための集合型施設「NEXTEC芝浦（芝浦キャンパス）」、専門的な知識習得研修を中心とする「汐留本社ビル（汐留キャンパス）」、トラックドライバーやフォークリフトオペレーターなどが技能訓練を行う「NEXTEC伊豆（伊豆キャンパス）」があります。

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財の育成をグループ全体で推進しています。

## 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、2020年度教育計画に基づき、30歳前後の社員の中から選抜された20名を対象に、オンラインツールを用いて「リーダー育成研修」を実施しました。2020年8月から2021年2月までに8回の会合および4回のゼミを開催し、問題の本質をより深く捉え直し、根本的なところから解決策を見出す「根源的な問題解決力」を身に付けた「2037年の経営職」を育成することを主眼に置いています。

2021年度は、「一般層」「管理層」「経営層」の各階層においてリーダー研修を実施し、次世代のリーダー育成について、連続性を持った体系を目指しています。

## 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。

## 研修受講実績 活動・実績

2020年度はコロナ禍により、研修の実施形式をこれまでの集合形式から、オンラインツールを用いたりリモート形式に変更しました。

NITTSUグループユニバーシティの主催による研修には、延べ93クラスの実施に対し、2,125名が受講しました。このうち、人事制度に連動した研修に関しては、開催クラス数は全40回、計1,150名が受講しました。

一方、「ロジスティクス事業の収益力強化」「ロジスティクスソリューションの機能強化」に向けた人財育成部門の取り組みとして、「物流改善のための運用設計・システム構築」ができることを到達点とした数々の研修を実施しました。関連する通信教育も含め全体では、1,429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も増加させ、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。

# 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示しています。

### 当社のダイバーシティ推進基本方針

- ・ダイバーシティの推進により、多様な個性が相互作用を起こす企業風土を醸成し、「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」の両立を目指す
- ・多様な個性の尊重に向けて年齢、性別、性的指向や性自認、国籍、障がいの有無等にかかわらず、全ての従業員を尊重し、ダイバーシティの浸透を図っていく

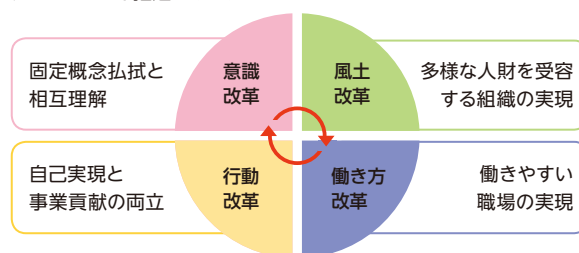
そのために、ダイバーシティ推進マスタープランを策定し、「意識改革」「風土改革」「働き方改革」「行動改革」の4つの改革サイクルを確実にまわしながら、経営計画で掲げているワークスタイルのイノベーションとともに取り組みを進めています。

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。

当社は女性活躍推進法に基づく行動計画を策定しています。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/pdf/action\\_plan\\_for\\_woman\\_success.pdf](https://www.nittsu.co.jp/corporate/pdf/action_plan_for_woman_success.pdf)

ダイバーシティ推進のサイクル



## 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や柔軟なワークスタイルの実現に向けて2017年度より継続的にeラーニングを実施しています。2020年度は管理職に対し「リモートワーク研修」を実施し、リモートワークを前提としたマネジメントやコミュニケーション方法等について具体的手法の習得を図りました。

## ●管理職研修

性別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。(2020年度:全5回 リモートで約400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。

2021年度については、各エリアで中核をなすエリア職の女性係長職に対してセミナーを実施予定としています。

## 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

## 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財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。

## 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

## 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、多様で柔軟なワークスタイルの実現に向けて、リモートワークの展開拡大・浸透を図っています。

2021年度においては「ワークスタイル変革に向けた重点推進項目」として3項目(「さん」付け呼称、服装の自由化、リモートワークの推進)を設定し、全社で推進していくこととしています。

## 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財・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、多様な人財の活躍を推進し、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、在宅勤務制度(2020年11月からリモートワーク制度に改訂)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、次世代育成支援対策推進法に基づき策定した一般事業主行動計画(第四次)において、「子育てサポート企業」に認定され、その水準を維持しています。

## 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、管理職への教育も実施しながら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

性別問わず、ライフイベントと仕事の両立を図り、安心して長期的なキャリアビジョンを描けるよう、目の前の不安の解消や情報交換の機会を提供するセミナーを開催する予定としています。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きます。

## 育児休業の社員に向けた支援の取り組み 活動・実績

育児休業中の社員に向けて、セミナーを開催しています。仕事と育児の両立に対する不安を和らげるとともに、両立に向けた主体的な行動や準備で自ら環境を構築するための具体策を学ぶことにより、スムーズな復職の実現と復職後の就業意識の高揚を図ることを目的としています。

今後については、性別問わず、育休取得を予定している社員に対して、育児・介護休業法改正の内容や休業への不安を極力減らすためのセミナーを実施する予定です。

## 働き方改革の取り組み 活動・実績

### ● 長時間労働の撲滅

当社は、全社共通のシステムを活用した労働時間管理を行っており、時間外労働の削減に取り組んでいます。一定時間以上の時間外労働を行った者が発生した場合には、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、長時間労働の撲滅に取り組んでいます。

### ● 年次休暇の取得促進

現経営計画において「2023年までに年次有給休暇取得率の2017年度比倍増を目指す」というKPIを設定しており、2019年度より段階的目標を設定して、達成に向けて取り組んでいます。2017年度の年次有給休暇取得率は24.3%であり、これに対し2020年度は44.9%となっています。

### ● リモートワークの推進

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を目的として、2020年11月より、在宅勤務制度をリモートワーク制度に改め、リモートワークが可能な業務に従事する全ての従業員を対象に、自宅の他、サテライトオフィスでの勤務を可能にして、通勤時間や移動時間を有効に活用できるようにしています。

### ● 同一労働同一賃金等への対応

2019年4月より役割・職務に基づく、仕事の貢献度合いを軸とした社員制度と賃金制度に改めました。この中で、当社において一定の期間継続して勤務している社員と同様の職務に従事する非正規社員を正規社員に登用しました。また、社員と同様の職務内容に従事する有期雇用社員の労働条件については、社員に準じた労働条件とし、同一労働同一賃金への対応として正規社員と非正規社員の不合理な待遇差を解消し、全ての従業員が、より前向きにポジティブに働くことができる制度としました。

## 労働組合の取り組み 活動・実績

全日通労働組合は、2021年3月31日現在29,065名の組合員で構成されています。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、労働者の権利が侵害される等があった場合には、迅速公正に審議処理を行うよう労働協約に手続きを定めています。

なお、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

|                          |         | 2018年度   | 2019年度   | 2020年度   |
|--------------------------|---------|----------|----------|----------|
| 従業員 性別 <sup>※1</sup>     | 男性      | 27,401人  | 28,500人  | 28,647人  |
|                          | 女性      | 4,879人   | 5,949人   | 6,119人   |
| 従業員 年代別 <sup>※1</sup>    | 30歳未満   | —        | —        | 4,786人   |
|                          | 30歳～50歳 | —        | —        | 16,383人  |
|                          | 50歳超    | —        | —        | 13,597人  |
| 従業員 雇用形態別 <sup>※2</sup>  | 正社員     | 27,853人  | 31,943人  | 32,795人  |
|                          | 非正社員    | 4,427人   | 2,506人   | 1,971人   |
| 採用数 新卒 <sup>※3</sup>     | 男性      | 905人     | 3,452人   | 1,043人   |
|                          | 女性      | 477人     | 1,745人   | 666人     |
| 採用数 中途採用 <sup>※4</sup>   | 男性      | 4人       | 10人      | 13人      |
|                          | 女性      | 2人       | 5人       | 4人       |
| 採用者(新卒と中途採用)における女性の割合    | —       | 34.5%    | 33.6%    | 38.8%    |
| 離職者数 <sup>※1</sup>       | 男性      | 1,210人   | 704人     | 1,180人   |
|                          | 女性      | 443人     | 239人     | 387人     |
| 離職率 <sup>※4</sup>        | 入社3年以下  | 5.1%     | 9.0%     | 8.1%     |
| 平均年齢 <sup>※3</sup>       | —       | 42.6歳    | 44.0歳    | 43.7歳    |
| 平均勤続年数 <sup>※3</sup>     | —       | 18.0年    | 16.2年    | 16.0年    |
| 有給休暇平均取得日数 <sup>※3</sup> | —       | 6.2日     | 11.3日    | 12.2日    |
| 産前産後休暇取得者数               | —       | 125人     | 179人     | 179人     |
| 育児休業取得者数                 | 男性      | 19人      | 22人      | 65人      |
|                          | 女性      | 123人     | 128人     | 149人     |
| 介護休業取得者数                 | —       | 12人      | 10人      | 8人       |
| 障がい者雇用率 <sup>※5</sup>    | —       | 2.23%    | 2.29%    | 2.28%    |
| 障がい者雇用者数 <sup>※5</sup>   | —       | 8,659.0人 | 8,859.5人 | 8,936.0人 |
| 育休を取得する権利を有していた社員の総数     | 男性      | 693人     | 666人     | 541人     |
|                          | 女性      | 123人     | 125人     | 143人     |
| 育休後の社員の復職率               | 男性      | 100%     | 100%     | 95%      |
|                          | 女性      | 90%      | 96%      | 97%      |
| 育休後の社員の定着率               | 男性      | 82%      | 100%     | 94%      |
|                          | 女性      | 96%      | 88%      | 91%      |
| 女性管理職比率                  | —       | 1.2%     | 1.3%     | 1.5%     |
| 女性係長職比率                  | —       | 7.9%     | 9.4%     | 11.3%    |
| 業績および<br>キャリア開発対象者       | 総合職 男性  | —        | —        | 9,541人   |
|                          | 総合職 女性  | —        | —        | 1,311人   |
|                          | エリア職 男性 | —        | —        | 16,626人  |
|                          | エリア職 女性 | —        | —        | 3,728人   |
|                          | 期間社員 男性 | —        | —        | 519人     |
|                          | 期間社員 女性 | —        | —        | 182人     |

(備考) 日本通運単体

※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……(2018年度まで)  
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……(2019年度以降)

※2 「非正社員」は、支店社員……(2018年度まで)  
「非正社員」は、期間社員……(2019年度以降)

※3 社員(全国)・社員(グローバル)・社員(地域)……(2018年度まで)  
社員(総合職)・社員(グローバル)・社員(エリア職)……(2019年度以降)

※4 社員(全国)「営業・事務」……(2018年まで)  
社員(総合職)……(2019年度以降)

※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

### 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。

#### オープンイノベーションの推進 活動・実績

スタートアップ企業との協業、情報共有等を図り、革新的なサービスやビジネスモデルを創出することを目的として、各種委員会や分会、マッチングプログラムへの参加、協業の可能性についての意見交換を行い、新たな事業価値を生み出すため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

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

##### ● 24時間対応の入庫作業の実現

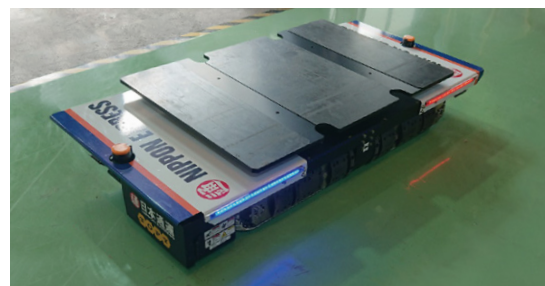
2020年4月には山陰支店サントリー奥大山配送センターにおいて、WMS（倉庫管理システム）と連携させた自動フォークリフトを導入しています。この自動フォークリフトは、床に埋め込まれたポイントを通することで充電が可能となる自動充電方式を採用しているため（バッテリー交換が不要）、24時間対応の入庫作業が実現しています。

##### ● 点呼・運行前点検のデジタル化に向けた取り組み

アナログで行われている運行管理・健康管理・アルコールチェック等の各種データについてスマートフォンとクラウドサーバを活用することでデジタル化を推進し、運行管理業務の精度向上、省力化・効率化に取り組めます。

##### ● 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ドライバーの省力化、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、実証実験に取り組んでいます。



#### 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・維持に努めています。「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は、当社では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、BCP（事業活動計画）対応、共同物流や車両のラウンドユースなど、医薬品専用のプラットフォームサービスを提供しています。安全、確実なサプライネットワークで、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。



九州医薬品センター

## コミュニティ参画

### 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]

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。

#### 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。新型コロナウイルス感染症対策のため、2020年度はオンライン開催となりましたが、「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。横浜国立大学の学生186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、「物流を通じた持続可能な社会への取り組みを知ることができた」といった感想が寄せられました。

#### 「日通の森」での森林育成活動 [活動・実績]

当社は、環境社会貢献活動の一環として、山形県飯豊町、鳥取県日南町に「日通の森」を設け、「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」をコンセプトに年に2回、町役場や森林組合などの協力・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、約2,000名が参加し、10,000本以上の苗木を植樹しました。

2020年度は新型コロナウイルス感染症対策のため、従業員が参加しての活動は中止となりましたが、飯豊町では地元運営委員会に依頼し、植樹した樹木の生育状態の調査を実施、また、日南町では鳥取大学農学部による動植物等の生物多様性に配慮した森づくりに関する研究が実施され、その結果が「いきもの地図」にまとめられました。当社は引き続き、自然環境を次世代に紡ぐための活動に取り組めます。



いきもの地図より

#### 事業を通じた世界平和への貢献 [活動・実績]

フォーワーディングビジネスユニットでは、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]

- 東アジアブロック、新型コロナウイルスの影響下による物流制限下でのBCP対応や武漢向け「救援物資輸送サービス」等を実施しております。
- 2020年5月7日、米国日通は「Let's Support COVID-19 Fighters!」と呼ばれるニューヨークの最前線の医療従事者に「弁当」を提供するプロジェクトに参加しました。この活動に対しニューヨークの日本総領事館から総領事表彰を受けました。
- 東アジアブロック、日通国際物流（中国）有限公司と上海通運国際物流有限公司は、次世代育成の一助として、2016年1月から「日通奨学金」を設立し、上海海事大学へ10年間に渡り奨学金を提供しています。今回は設立から5年目にあたり、優待生10名を大学側が選出し、2020年11月18日に奨学金授与式を実施しました。

## 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、鉄道・船舶を利用した輸送によりCO<sub>2</sub>排出量削減に貢献しています。

- 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(稲わら)を2020年2月から10月まで専用コンテナを使用して、宮城県大崎市から東京都内清掃工場まで鉄道による輸送を実施しました。

### コミュニティ投資

|        | 2020年度   |
|--------|----------|
| 森林育成活動 | 363 千円   |
| 寄付     | 2,100 千円 |
| 協賛金    | 400 千円   |

※CSR推進部における投資費用

### 社会貢献活動実績(2020年度)

|           | 参加・派遣延べ人数 |
|-----------|-----------|
| 清掃活動      | 9,979人    |
| 交通安全運動    | 190人      |
| 祭礼への協力・参加 | 10人       |
| 職場献血活動    | 526人      |
| 学校への講師派遣  | 5人        |

※その他活動:寄付、ペットボトルキャップの回収、地域安全運動など。人数には、当社従業員、グループ関係会社従業員(国内)含む

### 企業訪問、職場体験の受け入れ(2020年度)

|      | 延べ人数 |
|------|------|
| 企業訪問 | 105人 |
| 職場体験 | 55人  |

### 学校での物流関連講義 受講者数(2020年度)

|      | 延べ人数 |
|------|------|
| 受講者数 | 360人 |