

SOCIAL 社会

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。



主要なサステナビリティ課題

- 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

サステナビリティデータブックの記載内容

- 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

NX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

| | | | |
|--|----|-------------------|-------|
| | 目標 | 管理職就任予定者の人権教育受講率 | 100% |
| | 実績 | 2021年度就任予定者の受講実績 | 100% |
| | 目標 | 2023年までに年次有給休暇取得率 | 60%以上 |
| | 実績 | 2021年度年次有給休暇率実績 | 51.5% |

※日本通運株式会社単体の目標。なお、年次有給休暇の取得率の目標については対2017年比倍増とした当初目標を上方修正しています。

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

NXグループは、日々の活動の在り方を規定し、具体的な行動の方向を示した「NXグループ行動憲章」に「事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「NX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コンプライアンス推進体制 体制・制度

ホールディングス体制への移行により2022年1月に「NXグループコンプライアンス規程」を制定し、ガイドライン、研修教材をベースに、NX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。

日本通運株式会社では、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、同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同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、教育、反社会的勢力の排除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

NX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、2021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 | 18,223名 |
| 拠点ベース | 9,112時間 |

日本通運株式会社の営業・事務系従業員を対象

同和問題教育

| 日本通運株式会社 単体 | |
|-------------|---------------------|
| 実施方法 | 動画視聴 |
| 受講時間 | 1人あたり24分 |
| 受講者数 | 781名 (管理職以外781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 | 63,976名 |
|------|---------|

日本国内のNX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

| 日本通運株式会社 単体 | |
|-------------|-------------------------------|
| 参加研修数 | 22開催 |
| 延べ受講時間 | 43時間5分 |
| 参加者数 | 48名 (管理職 16名 管理職以外 32名) |

労働衛生の確保

日本通運株式会社は、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。

2022年度安全衛生管理方針

NXグループ衛生理念 「健康で笑顔あふれる職場を実現する」

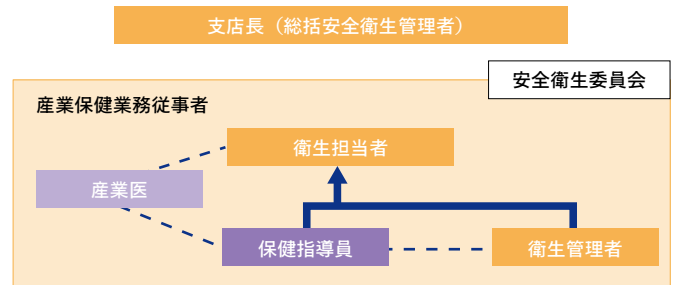
● 衛生管理方針

| | | |
|------------|---------------|--|
| 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※ <small>※ストレスチェックによる職場（集団）分析のスコア</small> |
| | 【個別目標】 | 疾病による長期休業者の発生ゼロ |

衛生管理体制

体制・制度

日本通運株式会社は、各支店に統括安全衛生管理者を配置し、産業保健スタッフ等が連携して従業員の健康保持に努めています。



メンタルヘルスクエア推進体制

体制・制度

日本通運株式会社では、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、NXグループ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。

健康管理の見える化

活動・実績

日本通運株式会社はNXグループ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

● 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。

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、2021年6月と10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、NXグループ健康保険組合とのコラボヘルスとして、2021年5月と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。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門） 活動・実績

日本通運株式会社は2020年度～2021年度活動実績等を評価され、認定事務局の審査を経て日本健康会議より健康経営優良法人2022（大規模法人部門）に認定されました。



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

日本通運株式会社は、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。 |

人財マネジメントの推進 体制・制度

日本通運株式会社は、従業員個々人のタレント情報を蓄積し活用するため、2018年10月に「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支援することで、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。

従業員エンゲージメント向上 活動・実績

日本通運株式会社は、経営計画に掲げる「従業員が幸せを感じる企業」の実現を目指し、エンゲージメント向上の第一歩として、従業員満足度向上に向けた社内意識調査※を実施しました。結果として示された優先課題については、社内にフィードバックした上で、ワーキンググループを立ち上げ、課題解消に向けたアクションをスタートさせて

います。今後も継続的に実施し、社内の経年変化や他社との比較・分析を行った上で、PDCAサイクルを回し、従業員満足度の向上、ひいてはエンゲージメント向上につなげていくこととしています。

※調査対象：全社員（42,040名）回答率：72.9%

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

NX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。

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. NX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

NXグループユニバーシティ

体制・制度

NX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（現 NX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、オンライン形式の研修を実施するための施設「NX-TEC芝浦（芝浦キャンパス）」、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「NX-TEC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、「NXグループ自己啓発の扉」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

NXグループユニバーシティでは、2021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。2021年6月から12月までに9回の会合および3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。

2022年度は、「一般層」「管理層」「経営層」の各階層においてリーダー育成研修を実施し、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

日本通運株式会社では、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

日本通運株式会社では、2021年度も前年度に引き続き、オンラインツールを用いたリモート形式を中心とした研修を実施しました。NXグループユニバーシティの主催による研修には、延べ126クラスの実施に対し、3,641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74回、計2,443名が受講しました。

また、「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。

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

NXグループでは、さまざまな価値観や考えを持つ多様な従業員一人一人が、それぞれの能力を最大限に発揮し、働きがいや誇りを持ち、幸せを感じながらいきいきと活躍する環境をつくることで、従業員と会社が共に成長することを目指しています。

このため、「NXグループダイバーシティ推進方針」を新たに策定し、「ダイバーシティ」「働き方の改善」「ワークスタイルイノベーション」を柱に、「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まわしながら、経営計画の実現に向けた取り組みを進めています。

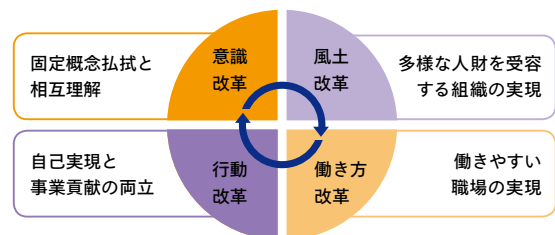
NXグループダイバーシティ推進基本方針

ダイバーシティ推進により、全ての従業員が互いの多様性を尊重し合い、一人一人が持てる力を最大限に発揮し活躍できる環境をつくることで、「従業員の自己成長・自己実現」と「NXグループの持続的成長と企業価値向上」を実現します。

◆多様性の尊重

年齢、性別、性的指向や性自認、国籍、障がいの有無にかかわらず、互いを尊重し合います。

ダイバーシティ推進のサイクル



推進体制

体制・制度

日本通運株式会社では、ダイバーシティ経営の推進に当たり、本社に設置した人財戦略部ダイバーシティ推進室と各ブロック・事業部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、全社的な取り組みはもとより、従業員一人一人が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。

同社の主な取り組みは以下のとおりです。

● 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継続的にeラーニングを実施しています。2021年度は「LGBTQ基礎理解研修」や「リモートワーク基礎理解研修」を実施し、多様な従業員に対する理解・受容やリモートワークを前提とした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

ダイバーシティ経営を行う上で必要となる「多様な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」や「アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）が人や組織に与える影響」についての知識やスキル習得を目的に、管理職向けダイバーシティマネジメント研修を実施しました。（2021年度全5回630名受講）

● 女性従業員のキャリア意欲の向上・ネットワーキング強化

各職場において中核的役割を担うエリア職の女性社員（係長職）に対し、チームマネジメントにおける課題解消や、キャリアビジョンの形成やネットワーク構築支援を目的に各ブロック・事業部ごとに研修を実施しました。研修では、「チームビルディング」をテーマとしたグループワークに加え、女性社外取締役との対話を通じ「自社の強み」や「女性視点でのリーダーシップ」などについて、活発な意見交換が行われました。

また、各種制度やダイバーシティ推進に関する経営施策の落とし込みやメンバー同士のコミュニケーションを通じ、キャリア意欲向上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年度全5回130名受講）

● 男性従業員の育児休業取得推進

男性の育児休業取得推進が、誰もが働きやすい職場環境の実現、さらには女性活躍推進などにも資することから、会社としても重要な取り組みと位置付け、「育児支援一時金」を新設するなど、制度面からも推進を強化しています。

また、2020年・2021年と2年続けて男性の育児休業取得を「ダイバーシティ推進期間」の取り組み項目と設定し推奨するなど、着実な取得率向上につなげています。

男性の育児休業取得推進実績

| 年度 | 取得率 |
|------|-------|
| 2019 | 3.3% |
| 2020 | 12.0% |
| 2021 | 19.2% |

※2021年度は、2021年1月～12月末の実績



浸透活動 活動・実績

日本通運株式会社では組織を挙げたダイバーシティ推進を強力に行うため、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。

日本通運株式会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

NX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NXハートフル株式会社では、名刺などの各種印刷業務やNXグループ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、日本通運株式会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、NXグループの事業成長のためにも不可欠なものとなります。

日本通運株式会社は、多様で柔軟なワークスタイル変革を加速さ

せるため、フリーアドレスの導入やニューノーマル時代に適したリモートワークの推進・深度化を図っています。

また、同社ではフラットでチャレンジを歓迎し、コミュニケーション機会の創出や個性が発揮しやすい組織風土への転換を目指し、「服装の自由化 (NX-BIZ)」・「『さん』付け呼称」など、行動変容への取り組みを全社で実践中です。

働き方改革推進コミュニティ「MINDS」 方針・目標

日本通運株式会社は、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 方針・目標

日本通運株式会社は、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、リモートワーク制度の拡充も図りながら、個人のキャリアの継続を支援しています。

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。



同社は、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。

育児休業の社員に向けた支援の取り組み 活動・実績

日本通運株式会社は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。

ライフイベントを見据えたキャリア形成サポート 活動・実績

日本通運株式会社は、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、これからライフイベントを迎える若手社員を対象に「ワークライフデザインセミ

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（男女それぞれ）との座談会などを通じて、仕事への向き合い方や両立のノウハウの習得につなげています。

働き方改革の取り組み 活動・実績

● 長時間労働の撲滅

長時間労働により従業員の健康が損なわれることはあってはならないことであり、NXグループでは、時間外労働の削減に取り組んでいます。

時間外労働の削減に当たっては、生産性の向上を図ることが重要であり、日本通運株式会社では、勤務時間の弾力的な運用やリモートワークの推進等の柔軟な働き方の実践とともにRPAの活用や機械化等、効率化・省力化を進めています。また、労働時間管理について、全社共通の勤務管理システムを活用することで、管理職を含めた従業員の労働時間を正確に把握しています。

● 年次休暇の取得促進

同社では、現経営計画である「NXグループ経営計画2023～非連続な成長“Dynamic Growth”～」においてKPIを「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」と定め、目標達成に向けて全社で取得推進を図っています。具体的には、「ダイバーシティ推進期間」を通じた「休暇取得を前提として業務を組み立てる」・「休みはお互いさま」といった意識の醸成や、各支店でのボトムアップの活動など、組織全体で取り組みを進めました。この結果、取得率51.5%※となったことから、目標を上方修正し、さらなる取得推進を目指すこととしています。 ※決算説明会時の数値から確定値に変更

● リモートワークの推進

同社では、メリハリのある柔軟な働き方の実現と、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。

また、ガイドライン「リモナビ!」の発行やeラーニング「リモートワーク基礎研修」の実施などを通じ、円滑なリモートワークの実践に取り組みました。

● 公正な待遇の確保

同社は、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を導入しています。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、社員に準じることとし、雇用形態に関わらない公正な待遇とすることで、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ています。

● 労働組合の取り組み

全日通労働組合は、2022年3月31日現在29,179名の組合員で構成されています。同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、協力しています。

また、同社は「安全はすべてに優先する」「健康で笑顔あふれる職場を実現する」という理念の下、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。



ガイドライン「リモナビ!」の表紙

従業員データ

| | | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 ^{※6} | |
|--------------------------|---------|----------|----------|----------------------|---------|
| 従業員 性別 ^{※1} | 男性 | 28,500人 | 28,647人 | 28,752人 | |
| | 女性 | 5,949人 | 6,119人 | 6,501人 | |
| 従業員 年代別 ^{※1} | 30歳未満 | — | 4,786人 | 4,843人 | |
| | 30歳～50歳 | — | 16,383人 | 17,032人 | |
| | 50歳超 | — | 13,597人 | 13,378人 | |
| 従業員 雇用形態別 ^{※2} | 正社員 | 31,943人 | 32,795人 | 33,664人 | |
| | 非正社員 | 2,506人 | 1,971人 | 1,589人 | |
| 採用数 新卒 ^{※3} | 男性 | 3,452人 | 1,043人 | 920人 | |
| | 女性 | 1,745人 | 666人 | 671人 | |
| 採用数 経験者採用 ^{※3} | 男性 | 10人 | 13人 | 6人 | |
| | 女性 | 5人 | 4人 | 2人 | |
| 採用者（新卒と経験者採用）における女性の割合 | — | 33.6% | 38.8% | 42.1% | |
| 離職者数 ^{※1} | 男性 | 704人 | 1,180人 | 882人 | |
| | 女性 | 239人 | 387人 | 293人 | |
| 離職率 ^{※4} | 入社3年以下 | 9.0% | 8.1% | 7.50% | |
| 平均年齢 ^{※3} | — | 44.0歳 | 43.7歳 | 44.3歳 | |
| 平均勤続年数 ^{※3} | — | 16.2年 | 16.0年 | 16.4年 | |
| 有給休暇平均取得日数 ^{※3} | — | 11.3日 | 12.2日 | 11.4日 | |
| 産前産後休暇取得者数 | — | 179人 | 179人 | 176人 | |
| 育児休業取得者数 | 男性 | 22人 | 65人 | 103人 | |
| | 女性 | 128人 | 149人 | 132人 | |
| 介護休業取得者数 | — | 10人 | 8人 | 8人 | |
| 障がい者雇用率 ^{※5} | — | 2.29% | 2.28% | 2.30% | |
| 障がい者雇用者数 ^{※5} | — | 8,859.5人 | 8,936.0人 | 9,295.5人 | |
| 育休を取得する権利を有していた社員の総数 | 男性 | 666人 | 541人 | 460人 | |
| | 女性 | 125人 | 143人 | 149人 | |
| 育休後の社員の復職率 | 男性 | 100% | 95% | 100% | |
| | 女性 | 96% | 97% | 97% | |
| 育休後の社員の定着率 | 男性 | 100% | 94% | 88% | |
| | 女性 | 88% | 91% | 91% | |
| 女性管理職比率 | — | 1.3% | 1.5% | 1.7% | |
| 女性係長職比率 | — | 9.4% | 11.3% | 13.5% | |
| 業績および キャリア開発対象者 | 総合職 | 男性 | — | 9,541人 | 9,604人 |
| | | 女性 | — | 1,311人 | 1,385人 |
| | エリア職 | 男性 | — | 16,626人 | 17,323人 |
| | | 女性 | — | 3,728人 | 4,492人 |
| | 期間社員 | 男性 | — | 519人 | 1,034人 |
| | | 女性 | — | 182人 | 555人 |

(備考) 日本通運株式会社単体

※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）

※5 障がい者雇用納付金制度の算出方法に基づく数値

※6 2021年度は4月～12月の実績

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、NX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関係部署と共に推進しています。

スタートアップ企業等の外部の知見を活用した新事業創出および既存事業強化を目的として、3社のベンチャーキャピタルファンドへ出資しています。当出資を通じて、スタートアップエコシステムへ参画し、NXグループ事業に寄与するスタートアップとの共創を目指します。



3社のベンチャーキャピタルファンドに出資

持続可能で強靱なインフラ開発への貢献

先端技術を活用した事業モデルの創出

活動

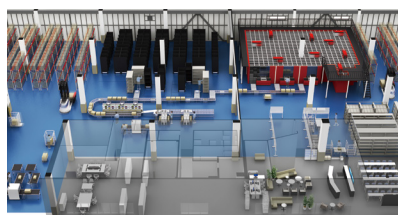
国家的なプロジェクトであるトラックの自動運転に関する事業モデル検討会をはじめ、さまざまな政府のワーキンググループ等を

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。

最先端物流技術の開発

活動・実績

日本通運株式会社では先端技術による物流現場のイノベーションに、同社先端物流施設 NX-Auto Logistics Facility (NX-ALFA) を活用し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。



また、遠隔地からの医薬品輸送を想定し、航空機やトラックとドローンを組み合わせた一貫輸送を確立するため、同社独自開発の梱包資材を用い、温度帯管理（保冷・保温）や位置情報追跡などの状態管理テストを実施し、検証と実用化に向けた課題を確認しました。

● 入出荷検品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入出荷検品業務について、画像認識アプリを搭載したスマートフォン、通信技術、クラウドサーバを活用することでデジタル化を推進し、同業務の精度向上、省力化・効率化に取り組めます。



● ドローンの活用に関する実証実験

同社では非常災害時および新しい輸送モードとしてドローン事業に取り組んでおり、2021年12月の実証実験では実際の災害時輸送を想定し、国内物流業界として初めて夜間飛行を実施した他、走行中のトラックや傾斜面からのドローン離着陸等を実施しました。



走行中のトラック荷台からの飛行



夜間飛行

● 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）の開発支援を行っています。

実現場における操作性・有効性などのフィージビリティスタディを実施するため、2021年8月に同社先端物流施設NX-ALFAにて、実証実験に取り組みました。

特殊な輸送サービスの提供

活動・実績

NXグループは、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。

当社グループ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

日本通運株式会社美術品事業部では、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

同社重機建設事業部では、重量品の輸送、据付工事およびプラント設備等の建設に関わっています。国内・海外を問わず、風力発電等の再生可能エネルギー関連設備をはじめとする重要な社会インフラの構築・維持に役割を果たしています。「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

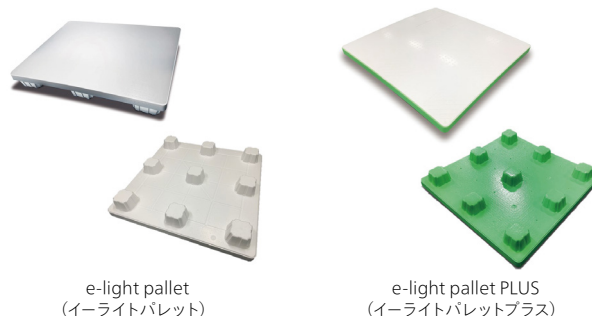
同社は、GDP（医薬品の適正流通基準）に準拠した医薬品物流を提供しています。厳格な品質管理に加え、BCP（事業活動計画）対応、共同物流や車両のラウンドユースなど、医薬品専用の物流プラットフォームを展開しています。また、主要フォワーディング拠点でのGDP認証取得を進め、グローバルで安全、確実なサプライネットワークを構築し、輸送を通じた医薬品の価値向上と、人々の健康に寄与しています。

● 発泡スチロールを使用した新素材パレット

当社グループは、発泡スチロール（EPS）を使用した輸送用パレット「e-light pallet（イーライトパレット）/e-light pallet PLUS（イーライトパレットプラス）」をトーヨー工業株式会社と共同で開発しました。

発泡スチロールの特性である軽さを活かしたパレットであるため、貨物総重量の低減や手で持ち運べるので作業負担の軽減が見込めます。また、石油由来原料を利用している一般的なプラスチックパレットに比べ、EPS素材のパレットは、石油由来原料の使用量を約98%削減（メーカー比）でき、プラスチック使用量の総量削減が可能です。

新素材を用いた物流資材を揃えることで、お客様の課題解決の選択肢を広げるとともに、環境負荷の低い物流技術・サービスの提供を実現します。

e-light pallet
(イーライトパレット)e-light pallet PLUS
(イーライトパレットプラス)

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

NX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

NXグループは、一般社団法人日本物流団体連合会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。「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グループの活動を紹介しました。横浜国立大学の学生60名、東京都立大学の学生170名、青

山学院大学の学生200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、「物流と環境問題が密接に関わっていることを改めて学ぶことができました」といった感想が寄せられました。

「NXグループの森」での森林育成活動 活動・実績

NXグループは、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「NXグループの森」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。

2021年度も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、日南町では森林組合による整備を継続し、どちらの森も順調に成長しています。NXグループは引き続き、自然環境を次世代につなげていくための活動に取り組みます。



事業を通じた世界平和への貢献 活動・実績

日本通運株式会社フォ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

● 東アジアリージョン

NX国際物流（中国）有限公司は上海応用技術大学と社会に貢献できる物流人材、特に鉄道分野における専門人材の育成を目的とした産学連携を開始しました。2021年9月14日に「通運友好奨学金」の授与調印式と学生に向けて特別講座を実施しました。

● 南アジア・オセアニアリージョン

NXロジスティクス インドネシア株式会社は環境保全を目的として、インドネシアの植樹祭に合わせて、2021年11月27日にマングローブの苗木1,000本を植樹しました。

NXインド株式会社とNX南アジア・オセアニア株式会社は、2021年7月16日酸素濃縮器を計70台政府へ寄贈し、新型コロナウイルスの影響下にあるニューデリーなどの病院で使用されました。

社会貢献活動のデータ

コミュニティ投資

| | 2021年度 |
|--------|----------|
| 森林育成活動 | 390 千円 |
| 寄付 | 2,100 千円 |
| 協賛金 | 250 千円 |

※CSR推進部（当時）における投資費用

社会貢献活動実績（2021年度）

| | 参加・派遣延べ人数 |
|-----------|-----------|
| 清掃活動 | 8,934人 |
| 交通安全運動 | 223人 |
| 祭礼への協力・参加 | 19人 |
| 職場献血活動 | 559人 |
| 学校への講師派遣 | 30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。

企業訪問、職場体験の受け入れ（2021年度）

| | 延べ人数 |
|-----------|------|
| 企業訪問・職場体験 | 679人 |

学校での物流関連講義 受講者数（2021年度）

| | 延べ人数 |
|------|--------|
| 受講者数 | 1,488人 |