Social Value 社会的価値

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。

管理指標



管理職就任予定者の 目標 人権教育受講率

100%

2023年までに 年次有給休暇取得率 60%以上

2022年度就任 予定者の受講実績 100%

2022年度 **57.8**% 年次有給休暇取得率実績 ※左記はいずれも日本通運株式会社単体の指標です。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。

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

実績

- 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
- 労働安全・社会安全の徹底
- 人財に関する考え方
- 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
- ワークスタイルの変革
- 従業員データ
- 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
- 持続可能で強靭なインフラ開発への貢献

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
- 関係会社・協力会社への安全に関する指導・教育の推進
- 人権に配慮した調達の推進
- 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

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 pst·目標

NXグループは「NX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「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

NXグループは「NXグループ コンプライアンス規程」を制定し、「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、「事業内容確認書」に基づき、同社から委託する業務に必要な許認可、運送賠償責任保険および自動車任意保険の加入、過去3年以内の事故ならびに行政処分の有無を確認し、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、基本契約を結んでいます。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

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」(16言語)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の禁止を記載しています。NXグループでは、これらを従業員教育の中で徹底しています。

なお、2022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)

受講者人数	18,439名
拠点ベース	9,220時間

日本通運株式会社の営業・事務系従業員を対象

コンプライアンス教育(コンプライアンス・ハンドブック等を使用)

受講者人数	71,560名
-------	---------

日本国内のNXグループの全従業員を対象

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人当たり24分
受講者人数	513名 (管理職以外513名)

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	47回
延べ受講時間	23時間55分
参加者人数	43名 (うち、管理職参加者数 22名) うち、非管理職参加者数 21名)

労働衛生の確保

健康経営推進体制 体制·制度

NXグループでは、経営的な視点で従業員の健康づくりに取り組む健康経営を実践することとしています。その姿勢を内外へ示すとともに、これにより従業員の健康意識の向上・醸成を図る目的で、2022年9月に「NXグループ健康宣言」を策定し、健康経営推進体制を確立しました。

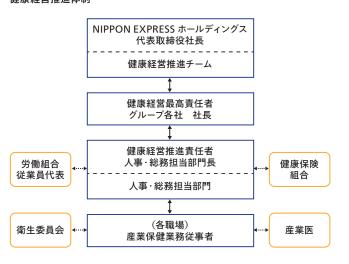
NXグループ健康宣言

NXグループは、従業員の心身の健康を支援し、笑顔あふれる職場を実現することで、一人ひとりが最大限のパフォーマンスを発揮でき、成長し続ける会社を目指します。

NXグループは、「健康は私たちの財産である」との考えにもとづき、

- ・従業員の主体的な健康づくりを積極的にサポートします。
- ・笑顔で活き活きと働ける職場環境の整備に取り組みます。
- ・一人ひとりが持てる能力を発揮し、やりがいを持って働ける 会社を目指します。

健康経営推進体制



これにもとづき日本通運株式会社では、自社の健康に関する課題の解決に向けて「衛生管理方針」を策定しています。2023年度は、生活習慣の改善、メンタルヘルス不調の予防に関する衛生目標を掲げ、それを踏まえた健康施策を実施しています。

2023年度衛生管理方針

目標

●各特定支店等において、生活習慣(食生活・運動習慣・ 睡眠)に関するKPIの対前年同期5%以上改善

食生活:質問票における「朝食を抜く頻度が週に3回未満の人の割合」 運動習慣:質問票における「1週間に2回、1回当たり30分以上の運動を実施 している人の割合|

睡眠:質問票における「十分な睡眠をとる人の割合」

- ●各特定支店等において、喫煙率の対前年同期10%以上 改善
- ●各職場において、総合健康リスク値100以下 (全社目標:93以下)

ストレスチェックの集団分析において、全国平均を100として、対象の部署で 休職者が発生する確率を点数化したもの

衛生管理方針に掲げる具体的施策は次のとおりです。

●生活習慣改善対策

全従業員を対象に、食生活改善、運動習慣の向上、睡眠改善に関する教育や参加型イベントを行っています。また、喫煙者を対象としたセミナー等や肥満有所見者への個別指導により生活習慣病予防を図っています。

●メンタルヘルス不調予防対策

ストレスチェックのフローを全社で合わせ、セルフチェックの確実な実施を指示するとともに、集団分析結果を活用した改善策を具体的に講じています。また、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。加えて、若手社員を対象にコミュニケーション力を高める研修を実施しています。

メンタルヘルス不調による休業者の円滑な職場復帰を図るため に、復帰支援プログラムを整備し、サポートを行っています。

●ヘルスリテラシーの向上

全従業員が健康や医療に関する正しい知識、情報を入手することができるよう、eラーニングの実施、健康アプリや動画等による情報の発信を行っています。

健康経営優良法人2023(大規模法人部門)

活動・宝績

日本通運株式会社は2021年度~2022年度の活動実績等が評価され、経済産業省より健康経営優良法人2023(大規模法人部門)に認定されました。従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人として社会的に評価を受けています。



Contents

企業情報

サステナビリティ経営

Environmental Value 環境的価値

Social Value 社会的価値

Economic Value 経済的価値

Governance ガバナンス

労働安全・社会安全の徹底

安全方針 方針·目標

NXグループは、グループ全体で定めている安全理念と年度の安全 目標、安全取り組み事項に基づき、グループ各社で年度の安全方針、 安全取り組み事項を策定しています。

NXグループ安全理念「安全はすべてに優先する|

2023年度 NXグループ安全目標

重大事故災害発生ゼロ

2023年度 NXグループ安全取組事項

1. 安全文化の構築強化

安全最優先とする安全文化の構築と継続した安全啓発活動

2. 安全活動のPDCA PDCAによる安全改善活動推進

3. トップダウンとボトムアップによる職場活性化 良好なコミュニケーションを基礎としたトップダウンと ボトムアップによる職場活性化

●安全の誓い

NXグループでは、日本国内のグループ会社において、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。

日通安全衛生マネジメントシステム(NSM)

19

日本通運株式会社は、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。

1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。2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。3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3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上げていきます。

協力会社の安全対策

協力会社はNXグループとは異なる独立した法人ですが、安全に対 する対策ではNXグループと同じ基準で取り組む必要があります。日本 通運株式会社では、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同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て、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。

労働安全・社会安全の徹底

現場作業員への指導·教育体制 体制・制度

日本通運株式会社は、現場での事故・災害を防ぐために、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。

同社では、実際に乗務するに当たり、知識・技能の他、同社の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見極める「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。

現場管理者であるスーパーバイザー/チームリーダーに対する教育を実施しており、2023年度は、スーパーバイザーに対するマネージメント向上を目的とした研修をNX-TEC伊豆にて対面方式で実施しています。チームリーダーに対してはe-learning方式によるコミュニケーションスキルの向上を目的に研修を実施しています。また、スーパーバイザー/チームリーダーにモバイル端末を配布しており、安全・コンプライアンスに関する指示を端末を通じて行っています。今後はコミック形式や動画による教育コンテンツとしての端末の活用を計画しています。

「本社指導教官制度」を設け研修指導者として、高品質な技能の 継承において中心的な役割を果たせる各支店の「指導層」を養成し、 作業品質の向上と均一化、さらなる安全意識の高揚と技能の向上を 図っています。

ドライバー・フォークリフトオペレーターの教育体制



専門研修 活動·実績

●重機建設・重量品輸送の技術を磨く専門研修

重機建設業務の作業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が非常に重要です。日本通運株式会社重機建設事業部では従来、OJTを中心に現場で人財育成に取り組んできましたが、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として、重機建設業務における初級から指導員育成までの階層別研修を計画しています。

●経済の血流を止めない新たな仕組みづくり

NXキャッシュ・ロジスティクス株式会社は、経済の血流である現金について、輸送業務をはじめ、金融機関や小売店等の現金の保管や計算処理、金融機関の資金やATM資金の作成等の倉庫業務も担っています。

生産性やデジタル化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」に換え、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。中日本支店オペレーションセンターでは、現金の入ったケース等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づくりを進めていきます。

●品質向上への取り組み

NXキャッシュ・ロジスティクス株式会社は、ハイレベルな警備員と防犯装置を装備した車両によって、警備輸送のプロとしてお客様の貴重品を安全・確実に輸送します。毎年、犯罪が多発する年末年始を控えた11月に、各拠点において厳しい訓練を実施し、安全意識と技術の向上を図ってきました。

今後も時代に即したリモートによる教育を導入するなどして、安全・ 安心の確保が重要な使命である警備輸送事業において、日々の業 務や訓練を通してさらなる品質向上の取り組みを継続。構築します。

物流の安全に関する取り組み 活動・実績

NXグループは、「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

日本通運株式会社安全・品質・業務推進部では、同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、安全講習会やスーパーバイザー・チームリーダーなどによる添乗指導、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。

●アイトラッキング(視線追尾システム)の活用

ドライバー、フォークリフトオペレーターの安全確認を可視化し、確認のポイント、タイミングを検証できます。また、指導員との映像比較による技能のレベルアップを図ります。

●後退時事故防止教習機材

庇を模した機材を車両の後方に設置し、後退の様子を車外から バックアイカメラの映像と同時に見ることで、見え方、死角を検証しま す。バックアイにも死角があることが実証できます(特許出願中)。

●教習専用車による添乗指導

教習専用車(助手席に補助ブレーキ付Wキャブトラック)にて添乗 指導を随時実施しています。指導中危険を感じたら指導員がブレーキ を踏んで回避します。Wキャブのため2t車での複数名同時の指導が できます。

労働安全・社会安全の徹底

グループグローバルでの労働安全衛生の促進に係る取り組み

活動・実績

●2022年の取り組み状況(予定していた計画、実施した取り組みの内容、取り組みによる効果等)

各事業会社において安全推進責任者・担当者を選任し、グループ 全体での安全意識の統一を図るとともに、各事業会社主体の安全 推進体制を構築しました。また、2022年6月にNXグループ安全品質 管理標準書を定め、これに基づくチェックリストにより各社の自主点検 を半期ごとに継続して実施することとしました。

点検実施後にはリージョン別に安全推進担当者会議を開催し、 点検の結果についての振り返りや、さまざまな安全に関する取り組み について意見交換を行っています。

●2022年の取り組みを通じて明らかになった課題

さまざまな安全に対する取り組みや技能指導を各事業会社で行っていますが、特に日本以外では、地域による事故の特性に応じた対策や、協力会社による事故災害発生の防止に向けた対策などにさらに重点的に取り組む必要があります。

各事業会社においては、前年度に発生した事故災害の傾向を把握した上で2023年度の安全方針と安全取り組み事項を策定し、事故災害の防止に努めています。

●今後の取り組み計画(2023年以降の主要マイルストン、 達成目標、取り組み予定等)

今後、さらなるグループグローバル安全品質マネジメント体制を強化するために、安全品質推進室では各事業会社の安全推進担当者の役割支援を行っていくとともに、最新機器による安全技術導入の支援や、安全教育方針の策定、ハイリスク事象に対するマネジメント強化などに取り組みます。

安全関連のデータ

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

強度率※2



※2 強度率とは、労働災害による災害の重さの程度を表す国際指標

※3全て1月~12月の実績です。

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 (2022年1月~2022年12月)

項目	単位 (件数)
車両故障	13
衝突	1
火災	1
健康起因	1
計	16

安全性優良営業所 (Gマーク※4) の認定状況 (2023年1月時点)

	認可 営業所数	Gマーク 認定営業所数	認定率
日本通運株式会社累計認定 営業所数	405	394	97.3%
NXグループ認定営業所数	298	291	97.7%

《参考》業界全体の認定状況(2022年12月時点)

	事業所数	認定事業所数	認定率
全国	87,033	28,696	33.0%

※4 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、トラック事業全体の安全性向上に対する意識を高めるための制度。

持続的成長を支える人財育成と労働環境の実現

人財に関する考え方

NXグループ人財ポリシー 方針・目標

NXグループでは、従業員と会社がお互いに、対等で、尊重し合える 関係であることを前提に、従業員は財産=「人財」と位置づけて、従業 員と会社が持続的に成長するための基本方針、「NXグループ人財ポ リシー を制定しています。

NXグループ人財ポリシー

I NXグループが求める人財

自ら課題を見つけ、解決することができる人財、そして 自ら成長し続ける人材を求めます。

「挑戦と変革」

変化をチャンスと捉え、自ら挑戦と変革を繰り返す人財 を求めます。

「誠実さ」

常に相手の立場になって考え、真摯に、誠実に向き合っ て行動できる人財を求めます。

II NXグループが約束すること

「多様性」

新たな価値を創造するため、多様な人財が認め合い、 全員が一体感をもって活躍できる場を提供します。

「自己実現の支援」

社員が成長するための機会を提供し、自己実現を支援し ます。

「心理的安全性」

みんなが安心して意見を出し合うことができて、一人 ひとりが能力を発揮できる職場づくりを推進します。

III 人財部門が大切にすること

「経営との連動 |

経営戦略・事業戦略と連動した人財戦略に取り組みます。 「キャリア支援」

働きがい・やりがいを感じられるように、社員一人ひとり のキャリアを支援します。

「社員とのコミュニケーション」

オープンなコミュニケーションを通して、社員の良きパー トナーを目指します。

NXグループは、この「NXグループ人財ポリシー」に基づき人財戦 略・人財施策を実行し、次世代を担う人財を育成することで、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ます。

人財マネジメントの推進

NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社ならびに日本通運株 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、「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

日本通運株式会社では、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、2021年度の「従業員満足度向上に向けた 社内意識調査 |で明らかになった課題解消のため、「支援型マネジメ ントへの転換 | 「コミュニケーションの充実 | 「従業員をサポートする仕 組みの充実 |に取り組みました。2022年度も調査を実施しましたが、 満足度や強み・課題は、前年とほとんど変化なく、継続した取り組み が必要となっています。2023年度は、NXグループとして共通のエン ゲージメントサーベイを実施し、現状を分析の上、グループ全体および 各社ごとの課題を把握し、PDCAサイクルを回しながら従業員エン ゲージメントの向上を図ってまいります(「従業員満足度向上に向けた 社内意識調査 | 回答率2021年72.9% · 2022年77.6%)。

Topics

エンゲージメント向上施策~2022年の取り組み状況~

日本通運株式会社では、2021年・2022年と「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。分析結果から同社の強みとしては、自身や組織の 仕事の意義や経営方針への共感が高く、仕事に必要な教育・研修の提供につ いて評価されていることが挙げられました。その一方で課題として、内発的要因で ある仕事の充実に関する項目や、組織の風通し・閉塞感を示す項目も挙がってお り、会社からのコミュニケーションが一方通行になっていることが考えられます。 2022年からは、そのような課題の解消を目指しさまざまな施策を実施しました。 経営トップ層と従業員の対話による双方向のコミュニケーションを図るために、 「タウンホールミーティング」を開催し、31回の開催で事務系・技能系社員合わせ



て494名の従業員との現地での対話を通じて、相互理解を図っております。また、マネジメント層からの意識改革を行い、役員・ 経営職に対する「360度評価によるリーダーシップ診断 |や管理職全員を対象とした「支援型マネジメント研修 |の実施により、 自身のマネジメントスタイルの変革を促し、従業員の自律性や能力活用の機会を支援するよう意識改革・行動改革に取り組ん でいます。また、社内公募制度(ポスキャリ)をトライアル実施し、従業員が自律的にキャリアを選択し、活躍出来る環境づくりにも 取り組んでいます。

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

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、年間70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」と、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」があります。

また、自律型人財育成の一環として「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きました。2023年度からは、サブスクリプション型学習システム「まなスク」を、希望するNXグループ全従業員に提供することにより、自ら学ぶ企業風土へのさらなる変革を目指しています。語学・リーダーシップ・一般常識・専門的な技術など、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、2022年度教育計画に基づき、30代前半の従業員の中から選抜された20名を対象に、対面形式とオンライン形式の組み合わせによる「リーダー育成研修」を実施しました。2022年6月から11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、将来のNXグループを牽引する人財の育成を主眼に置いています。

2023年度は、「一般層」「指導層」「管理層」「経営層」の各階層において選抜型研修を実施し、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、2022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の研修、および十分な新型コロナウイルス感染対策の下、対面形式の研修も一部実施しました。NXグループユニバーシティの主催による研修には、全101クラス、2,347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61クラス、1,469名が受講しました。

この他、「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ひとりが、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、幸せを感じながら生き生きと活躍する環境をつくることで、従業員と会社がとも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」を軸に、「ダイバーシティ」「ワークスタイルの変革」について、「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。

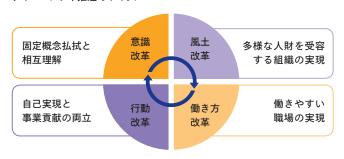
NXグループダイバーシティ推進基本方針

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、従業員一人ひとり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。2022年度は「LGBTQ基礎理解研修」や「経営職向けダイバーシティ研修」を実施し、多様な従業員に対する理解・受容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(2022年度全5回518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、ネットワーク構築支援を目的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、管理職候補者に対し、マネジメントスキル向上やリーダーシップ強化を目的としたリーダー育成研修を実施し、管理職へのマインドセットを行いました(2022年度女性エリア職研修2講座全9回199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づけ、2021年度から育児休業支援一時金制度を導入し、2022年度は仕事と育児の両立を学ぶ従業員向けHandbook、管理職向けガイドブックを作成し活用するなど、取得推進の環境づくりを行っており、取得率の向上につながっています。

男性の育児休業取得推進実績

年度	取得率
2020	12.0%
2021	19.2%
2022	35.7%

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、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。

支店長ダイバーシティ宣言



ダイバーシティ推進室ポータルサイト

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

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。

- ●NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社外国籍人財数15名 (2023年1月時点)
- ●日本通運株式会社外国籍人財採用状況
 - ・経験者、プロフェッショナル採用実績 6名(2022年)
 - ・社員(総合職)2022年入社3名、2023年入社5名予定

障がい者雇用 活動・実績

障がい者雇用については、親会社をNIPPON EXPRESS株式会社としてグループで認定を受けており、グループで推進する体制となっています。この体制の下、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を中心に情報の共有を図っています。同社では、グループで使用する名刺などの各種印刷業務や、NXグループビル内のメール便業務などを行っています。また、雇用・定着等のサポートや、グループ内業務の請負を行っており、障がい者の特性に応じた活躍の場を提供しています。このようなグループでの雇用推進への取り組みの結果、2022年度は法定雇用率を達成しました(2022年12月末現在雇用率2.33%)。

※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

ワークスタイルの変革

ワークスタイル変革の考え方 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、仕事だけではなくライフスタイルの充実を図ることが重要です。ワークスタイルの変革は、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はなく、事業の成長のためにも不可欠です。NXグループでは、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実践中です。また、日本通運株式会社では、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を図っています。

働き方改革推進コミュニティ「MINDS」 நி เ

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のコミュニティである「MINDS」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 体制・

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に、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従業員を対象に、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、介護に直面する従業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、それぞれの従業員が抱える事 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。

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従業員を対象に「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 の社内先輩従業員(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修得につなげています。

ワークスタイルの変革

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す。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。

●年次有給休暇の取得推進

日本通運株式会社では、現経営計画において年次有給休暇取得率の目標を60%に引き上げており、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、取得率は57.8%となっています。

●リモートワークの推進

日本通運株式会社では、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月から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。

●公正な待遇の確保

日本通運株式会社では、2019年4月から役割・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。 従業員と同様の職務内容に従事する有期雇用従業員の労働条件については、従業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、2023年3月31日現在29,164名の組合員で構成されています。日本通運株式会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。

Topics

「働きやすい職場認証制度」の認証取得申請

「働きやすい職場認証制度(正式名称:運転者職場環境良好度認証制度)」は、自動車運送事業(トラック・バス・タクシー)の運転者不足に対応するための総合的な取り組みの一環として、2020年に国土交通省によって創設されました。各事業者による労働条件や労働環境を求職者に対して見える化し、魅力度を上げることにより就業につなげる取り組みです。2020年は「一つ星」の申請のみでしたが、日本通運株式会社では同年に「一つ星」の認証を受けており、本認証により労働条件や労働環境について第三者の認定機関から評価されています。

2022年から、新たに「二つ星」の導入が決定したため、同社では認証取得に取り組んでいます(認定機関に申請済)。引き続き働きやすい環境の整備に努め、採用活動の円滑化につなげていきます。



従業員データ

従業員数(連結)2022年12月31日現在

		従業員	臨時従業員 (年間平均雇用人数)
ロジスティクス	日本	41,541人	9,128人
	米州	3,018人	264人
	欧州	3,658人	695人
	東アジア	4,734人	39人
	南アジア・オセアニア	8,276人	21人
警備輸送		6,453人	1,521人
重量品建設		959人	人08
物流サポート		4,546人	730人
全社 (共通)		297人	28人
合計		73,482人	12,506人

従業員データ詳細(日本通運のみ)※7

		2020年度	2021年度	2022年度
従業員 雇用形態別*1	従業員	32,795人	33,664人	33,504人
化未具 准用心态的	臨時従業員	1,971人	1,589人	1,193人
従業員 性別 ^{※1}	男性	28,647人	28,752人	28,150人
化未具 住別	女性	6,119人	6,501人	6,547人
	30歳未満	4,786人	4,843人	4,931人
従業員数(世代別)※1	30~50歳	16,383人	17,032人	14,988人
近来貝奴(但(6))	50歳超	13,597人	13,378人	14,778人
	平均年齢	43.7歳	44.3歳	45.0歳
採用数 新卒*2 *4	男性	575人	507人	354人
	女性	403人	454人	299人
採用数 経験者※3	男性	13人	6人	12人
採用奴 栓融有	女性	4人	2人	2人
	男性	505人	545人	602人
離職者数※2	女性	173人	262人	285人
	男性(入社3年以下)	224人	257人	196人
	女性(入社3年以下)	86人	137人	94人

		2020年度	2021年度	2022年度
離職率 ^{※2}	全体	2.1%	2.5%	2.6%
稚城拳"	入社3年以下	4.4%	5.3%	6.8%
平均勤続年数※1	_	16.0年	16.4年	15.9年
有給休暇平均取得日数*2	_	12.2日	11.4日	15.9日
女性管理職比率	_	1.5%	1.7%	2.0%
女性係長職比率	_	11.3%	13.5%	11.3%
男女間賃金格差※5	_	60.5%	62.5%	63.2%
産前産後休暇取得者数	_	179名	176名	208名
育児休業権利保有者数	男性	541名	460名	482名
月元怀未惟州体行有奴	女性	143名	149名	168名
育児休業取得者数	男性	65名	103名	172名
月 况怀耒 以 侍有奴	女性	149名	132名	156名
育児休業等の後の復職率	男性	95.0%	100%	100%
月元怀未守の後の後職卒	女性	97.0%	97.0%	97.5%
育児休業等の後の定着率	男性	94.0%	88.0%	90.8%
月元怀未守の後の足有学	女性	91.0%	91.0%	91.9%
介護休業取得者数	男性	8名	8名	6名
刀咬个木纵可当双	女性	0名	0名	2名
障がい者雇用数※1※6	_	8,936名	9,296名	12,577名
障がい者雇用率*1 *6	_	2.28%	2.30%	2.33%

- ※1 日本通運株式会社単体 (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 (臨時従業員))
- ※2 社員(総合職)・社員(エリア職)
- ※3 社員(総合職)
- ※4「採用数 新卒」には雇用区分変更者を含めない
- ※5 社員(総合職)、社員(エリア職)、期間社員における男性の賃金に対する女性の賃金水準
- ※6 障がい者雇用納付金制度の算出方法に基づく数値
- ※7 2020年度は4月~3月、2021年度は4月~12月、2022年度は1月~12月の実績

産業に応じた新しい価値の提供

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}

NXグループは、企業の持続可能な発展と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なサービスの提供に今後も努めます。

お客様相談受付システム 体制・制度

日本通運株式会社は、WEBサイト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。

WEBサイト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。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。

受付件数(2022年度)	
お問い合わせ	12,405件
ご要望	521件

日本通運株式会社では、引越しサービスをご利用いただいたお客様に「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サービス(品質)改善や商品開発に生かし、さらなる顧客満足とサービス(品質)の向上につなげます。

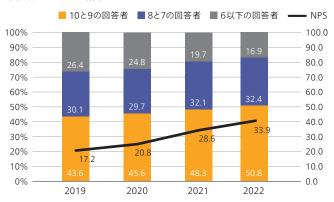
また、アンケート回答から算出したNPSを、引越品質のKPIとしています。NPSを導入し始めた2019年から現在まで、毎年数値は上昇しており、引越品質の向上を実現してきたと言えます。2023年は、2022年に引き続き、オリコン満足度®調査の「引越し会社」で総合第1位を2年連続で獲得しました。

NPSとは

「Net Promoter Score (ネットプロモータースコア)」の略で、顧客ロイヤルティを測る指標です。「企業やブランドに対してどれくらいの愛着や信頼があるか」を数値化したものを、引越しの品質の指標として導入しています。



年度別アンケート結果とNPS



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

活動・宝績

●医薬品物流

日本通運株式会社では、GDP (医薬品の適正流通基準)認証取得拠点における医薬品物流サービスを提供しています。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、NX海外グループにおいては、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。

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

Topics

「細胞・検体保管サービス」が好調。超低温フリーザー等の運用台数が100台を突破~医療製薬業界の保管スペースや管理業務の問題を解決~(2023年2月)

株式会社NXワンビシアーカイブズは、「細胞・検体保管サービス」で運用する超低温フリーザーなどの保存機器の所有台数が 100台を突破しました。

「細胞・検体保管サービス」とはGxP関連資料保管サービスで、豊富な実績を持つ同社が提供する「細胞その他生体の一部組織などの生体試料を液体窒素タンクや超低温フリーザーなどで保管・管理するサービス」です。製薬・バイオ・再生医療業界で求められる水準を満たした環境で、冷凍・冷蔵での定温保管が必要な細胞・検体・試料・医薬品原薬などを安全・確実・長期に保管することが可能です。

医薬品原薬・検体等の保管スペースの確保や付帯する管理業務の増加、あるいは大切な試料や検体のバックアップといった、お客様が抱える課題の解決に貢献することで、2017年のサービス開始以降、多くのお客様にご利用いただき、2022年4月には関東地区に続き関西地区でも同様のサービス提供を開始しています。



▶サービス公式サイト



詳細は同社WEBサイトをご覧ください。



関東地区保管センター 保管区画

社会システムの安定(途切れないサプライチェーン)

持続可能で強靭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

日本通運株式会社では、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。

以下は、日本通運株式会社の主な取り組み事例です。

最先端物流技術の開発 活動・

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)を同社ユニフォームセンターとして実際に運用しながら、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、新たなソリューション・持続可能な物流センターの構築を共に検討するための一助として、多くのお客様に運用状況をご見学いただいています。

●ドローンの活用に関する実証実験

2022年度の社内外での実証実験から得た知見を基に、2023年度は神奈川県下において医薬品輸送の実証実験を予定しています。 この実験により、医薬品を取り扱う当社拠点から老人介護施設などへの一包化された医薬品輸送について確立を目指しております。

同時に当該スキームは自然災害発生時において、集会所や病院などへの緊急輸送モードにも転用可能と考えています。

また、2025年日本国際博覧会(大阪・関西万博)での活用を視野に入れ、同様に医薬品輸送をメインに提案を検討しています。

●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・効率化に取り組んでいます。



●海上コンテナ入出庫作業のデジタル化に向けた取り組み

国際海上輸送においてアナログで行われているコンテナの入出庫作業にて、作業の効率化/自動化・デジタルデータの収集等を目的として、「画像認識技術」や「音声認識技術」の研究・開発を実施しました。



●現場で使用されている紙帳票のペーパーレス実現

チェックシートや点検記録など現場で「紙」で記録されている情報 を、タブレットやスマートフォンのアプリを活用することで、事務作業の 効率化とともに、ペーパーレスを実現しています。

Topics

NX・NPロジスティクス、全日本物流改善事例大会2022で 最優秀改善賞を2年連続受賞(2022年6月)

NX・NPロジスティクス株式会社は、公益社団法人日本ロジスティクスシステム協会と一般 社団法人日本物流資格士会が主催する全日本物流改善事例大会2022で、最優秀賞の「最優秀物流改善賞」を2年連続で受賞しました。

この大会は物流における「現場力」をさらに高めるべく、優れた物流改善事例を相互に発表し、課題解決の手がかりやノウハウを共有するために開催され、発表された優秀事例の中から特に優れた内容と認められた改善事例に「最優秀物流改善賞」が授与されます。







表彰式の様子

【受賞内容】 IE* を活用した"ONE TEAM"による全体最適な庫内運営の実践 ~更なるユニットロードのSHINKAに挑戦~

ドライバーの負荷軽減のためパレットなどを使用したユニットロード化を進める一方、倉庫内において新たに商品の積み替え作業による負荷が増加したことで、トラックドライバーの出発時間を早めることができていませんでした。そこで、倉庫内作業から車両出発までの工程をIEにより分析、全体最適化に取り組むことで、センター全体で作業の改善を図り、ドライバーの出発時間を早めると同時に倉庫内作業の効率化も実現したことが評価されました。

*IE(Industrial Engineering):作業内容や工程を科学的に分析して、より商品を正しく、早く、効率的に生産するための手法。



詳細は当社WEBサイトをご覧ください。

NX総研、海洋大と共同研究を開始、倉庫内作業計測の自動化と次世代型改善事例データベースの構築を目指す(2022年10月)

株式会社NX総合研究所(以下、NX総研)と国立大学法人東京海洋大学(以下 海洋大)は、NX総研の提供する倉庫内の作業時間を簡単にデータ化・分析できるサービス「ろじたん」と、海洋大麻生 敏正准教授の研究成果である「作業プローブシステム(特許取得済み)」を組み合わせ、倉庫内作業計測の自動化と次世代型改善事例データベースに関する共同研究を開始しました。

【共同研究の背景と目指すもの】

NX総研の既存技術である「ろじたん」は、スマートフォンを使い、作業者自身に実行中の作業に該当するボタンを押下してもらうことで、作業実績を計測する製品(サービス)です。作業実績の見える化に貢献しますが、現場からは「作業中に都度入力するのが面倒なので自動で判定して欲しい」「入力した作業の内訳として待機時間や歩行時間を自動取得したい」といった要望がありました。

海洋大の麻生准教授の研究開発成果である「作業プローブシステム」は、作業者がスマートフォンを携帯するだけで、スマートフォンが有する各種センサーの値から、要素作業の判定を可能とするものです。この「作業プローブシステム」を「ろじたん」に組込むことで、作業者がスマートフォンを携帯するだけで、「ろじたん」だけでは取得できなかった作業者の待機時間、歩行時間等、これまでよりも詳細な情報を取得できるようになります(図1)。

本共同研究では、両者の要素技術を組み合わせることで、計測の手間を最小化し、現場でより使いやすい作業 実績計測と、見える化の実現に取り組みます。

さらに、作業実績計測データを基に、次世代型改善事例データベースの構築にも取り組みます。将来的には、蓄積された事例データから、倉庫内業務などについて労働改善や生産性改善へ向けたアドバイスも可能な次世代型改善システムの開発を目指します(図2)。

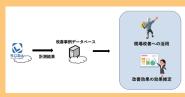
WEB

詳細はNX総研WEBサイトをご覧ください。

図1: 「ろじたん」 に 「作業プローブシステム」 が 組み込まれたイメージ



図2:次世代型改善事例データベースの イメージ



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。

●重機建設·重量品輸送

日本通運株式会社重機建設事業部では、重量品の輸送だけでなく、設備を据付し、建設までも行っています。近年注目されている風力発電をはじめとした再生可能エネルギー関連や、プラント設備の輸送や据付など、国内・海外を問わず、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。

●発泡スチロールを使用した新素材パレット

NX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)」をトーホ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生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。



Topics

NXアメリカ、北米発アジア向け、メキシコを経由した新たな複合輸送サービスを開始(2022年6月) ~ 北米西岸の港湾混雑を回避する、BCP対応サービス~

NXアメリカ株式会社(以下、NXアメリカ)は、米国・カナダからアジア向けにメキシコを経由する新たなBCP対応複合輸送サービス「US EXPORT SERVICE Via MEXICO」(略称: U.S.E.ME)を開始しました。



U.S.E.ME サービスルート図

【サービス概要】

サービス名「US EXPORT SERVICE Via MEXICO」(略称: U.S.E.ME)

北米(米国・カナダ)の各地から陸路でメキシコのサンルイスポトシの自社倉庫までトレーラーで輸送し、コンテナへ積み替え、メキシコのマンサニージョ港から日本を含むアジア各国の港まで海上輸送するBCP対応、複合一貫輸送サービスです。

特徴

- (1) 安定したリードタイム: 米国西海岸の港湾混雑を回避し、安定したリードタイムによる輸送サービスの提供が可能です。
 - リードタイム(例):シカゴから横浜港まで37日間程度
 - →現状同ルートを西海岸経由(鉄道&陸送)で輸送した場合、40日~60日間程度のリード タイム*となります。 ※2022年6月現在、当社輸送実績に基づく
- (2) NXグループによる高品質な一貫輸送: NXメキシコがHouse Waybillを発行し、発地から着地まで一貫して輸送責任を明確化することでお客様に安心なサービスを提供します。
- (3) 柔軟な集荷対応: 米国・カナダの主要各都市から、お客様のご指定日に応じた集荷対応が可能です。

※主な集荷対象エリア:トロント、ミネアポリス、シカゴ、インディアナポリス、デトロイト、コロンバス、シンシナティ、 ナッシュビル、アトランタ、ヒューストンなど



詳細は当社WEBサイトをご覧ください。

Topics

NX国際物流(中国)有限公司、上港集団と協業し上海における国際混載トランシップサービスを開始(2022年2月) ~フォワーダーとして初~

NX国際物流(中国)有限公司(以下、NX中国)は、中国最大の港湾運営会社である上海国際港務(集団)有限公司(以下、SIPG)傘下の上港集団物流有限公司(SIPG Logistics Co., Ltd. 以下、SIPGL)と協業し、フォワーダーとして初めて上海における国際混載トランシップ(コンテナを積み替え、再混載を仕立てる)のサービスを開始しました。



国際トランシップサービスのイメージ

【サービス開発の背景と特徴】

上海における国際混載トランシップサービスは、スペースの確保が難しい仕向地への出荷があるお客様へ、世界各国で500以上の航路がある上海の港を活用し、東南アジアをはじめとした各国からのトランシップ貨物と中国国内の輸出貨物を効率的に積載することで、リードタイムの短縮とコストの低減を実現するサービスです。

従来、上海でトランシップ(コンテナを積み替え、再混載を仕立てる)する場合は、フォワーダーの保税倉庫で積み替え作業を行う必要があり、貨物の移動と、税関手続きに時間がかかっていました。

NX中国は、SIPGLと協業し、フォワーダーの保税倉庫を経由せずに上海CYに隣接するSIPGLの専用倉庫を利用する新たなトランシップサービスを開発し、トランシップに関わるリードタイムの短縮とコストの低減が可能となりました。

また、SIPGLとの連携により、SIPGと船社間で合意した北米航路のスペースを利用し、東南アジアなどの各地域から北米向けスペースが不足した場合のBCPソリューションとしてご利用いただくことが可能です。

■トランシップ作業のリードタイム

貨物到着(N)-D/O切替(N+1)-貨物入庫(N+2)-国内輸出貨物とコンバイン(N+4)-本船 出港(N+6)

■航路例

ルーティング1:ポートクラン→上海→日本各港 ルーティング2:フィリピン→上海→北米各港



詳細は当社WEBサイトをご覧ください。

Topics

NX国際物流(中国)有限公司、中国-ラオス間の国際鉄道を利用した、ASEAN周辺国とのクロスボーダー輸送サービスを開始(2022年4月)

NX国際物流(中国)有限公司(以下、NX中国)は、中国とラオスを結ぶ国際鉄道を利用しASEAN 周辺国と陸上輸送でつなぐ新たな複合輸送サービスを2022年4月から開始しました。







昆明駅におけるトライアル輸送のコンテナ

【サービスの特長】

中国・昆明ーラオス・ビエンチャン間を鉄道で輸送し、ビエンチャンからはクロスボーダートラックを利用してタイ・ノンカイ国境を経由し、タイをはじめとするASEAN周辺国をつなく複合輸送商品です。中国・昆明からタイ・アユタヤまでの輸送を例にした場合、ラオス・ビエンチャンまでの区間を鉄道で輸送することで、従来のトラックのみの輸送と比較して、0.5日リードタイムが短縮できるほか、鉄道輸送の利用によるモーダルシフトでCO2排出量の削減も実現可能な環境に優しい輸送サービスとなりました。また、港湾混雑の回避など、海上輸送に対するBCP用の輸送モードとしてもご利用いただけます。



詳細は当社WEBサイトをご覧ください。