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

目標	管理職就任予定者の人権教育受講率	100%
実績	2023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	2023年度年次有給休暇取得率実績	63.2%

※ いずれも日本通運株式会社の数値

主要なサステナビリティ課題

- 人権の尊重と責任ある企業活動の実現
- 平等・格差の是正
- イノベーションを生む人財力の向上
- 健康・福祉
- グローバル・サプライチェーンの強靭化

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
- 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

社会的価値に関連する当社WEBサイト

重要課題 WEB　社会的価値 WEB　社会データ WEB

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「NXグループ行動憲章」の中で「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。同様に人権尊重の責任を果たすことへの当社グループのコミットメントとして「NXグループ人権方針」を策定しました。

また、「NXグループ人権方針」に基づき、2023年12月に当社グループの責任ある調達活動に向けた「NXグループ持続可能な調達方針」を策定し、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。社会の期待に応え、当社グループのサステナビリティ経営の基盤として、取引先と共に国際社会、地球環境に貢献する事業活動の推進を目指しています。

NXグループ行動憲章、NXグループ人権方針、NXグループ持続可能な調達方針の詳細については当社WEBサイトをご覧ください。

WEB 【NXグループ 行動憲章】

WEB 【NXグループ 人権方針】

WEB 【NXグループ 持続可能な調達方針】

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

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、また、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管理の把握を行うなど、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ほか、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取引先を選定しています。

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、教育、反社会的勢力の排除に関する条文を設けるとともに、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、取引先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。

サプライチェーンにおける人権尊重の徹底

人権啓発の実施 活動・実績

NXグループは人権尊重を全ての事業活動の基盤として位置づけ、全従業員向けのeラーニングを実施したほか、2023年12月に「人権週間」の取り組みを通じ、人権に関する理解を深め、人権の尊重を踏まえた責任ある事業活動の意識醸成を図りました。

また、当社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。当社グループは、これらを従業員教育の中で徹底しています。

なお、2023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	19,368人

NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社と日本通運株式会社の営業・事務系従業員を対象

新社員への人権教育

受講者人数	233人

日本通運株式会社の総合職を対象

労働衛生の確保

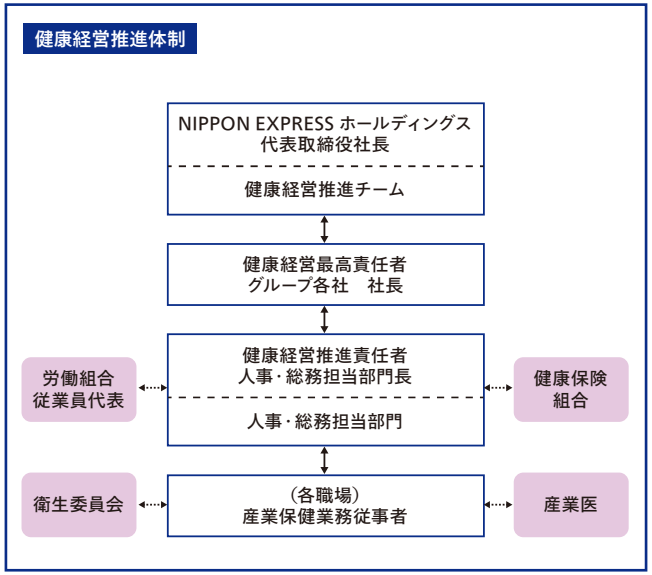
健康経営推進体制 体制・制度

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。



これに基づき、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。2024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。

2024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

労働衛生の確保

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。

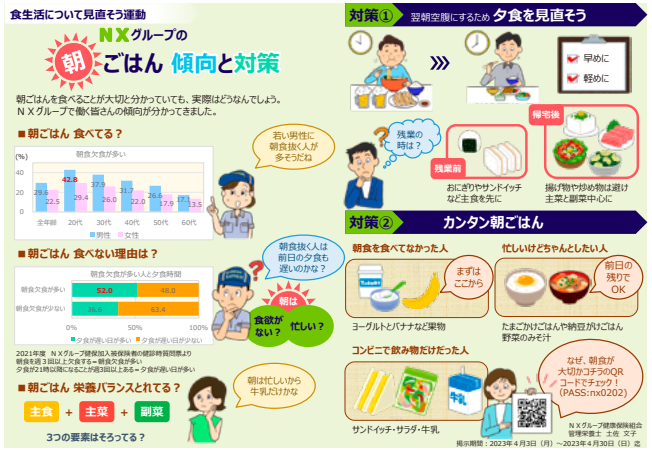
●メンタルヘルス不調予防対策

ストレスチェックによる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。中でも、2,000人以上の管理職を対象としたラインケア研修やグループワークによる職場環境改善活動を実施するなど、働きやすい職場づくりに力を入れています。また、全国に保健師・看護師資格を持った約160人の「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るほか、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に対しては、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、健康アプリや動画などによる情報の発信を行っています。



健康経営優良法人 2024 活動・実績

NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社、日本通運株式会社、株式会社NXワンビシアーカイブズ、NX・NPロジスティクス株式会社の4社は、2022年度～2023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2024（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。

2024
健康経営優良法人
Health and productivity

労働衛生の確保

TOPICS

大阪倉庫、従業員自らの健康維持・増進に向けて、健康経営優良法人認定の取得を目指す

大阪倉庫株式会社は、従業員自らが健康維持・健康増進に向けて積極的に取り組むことができる会社としての基本姿勢を社内外に発信するために、まず、2025年度中に健康経営優良法人認定を取得することを目指しています。その第一ステップとして、2023年11月に全国健康保険協会大阪支部健康宣言事業に参加、「健康宣言」事業所の認定を受けました。また、本社、倉庫部、不動産部、各部に健康経営推進者を配置するとともに、健康経営アドバイザーの育成を行い、全社一丸となっての取り組みを推進しています。（2023年度1人取得済、2024年度1人取得予定）

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」

2024年度　NXグループ安全目標
重大事故災害発生ゼロ

2024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を継続していきます。
2. **安全品質に関する教育機会の創造**
   グループ間での交流安全品質研修を実施していきます。
3. **安全品質に関するモニタリングの活用**
   発生した事故災害の再発防止策を共有し、類似事故の防止につなげていきます。また、協力会社の安全・品質チェックリストを活用し、協力会社と共に品質を向上させていきます。
4. **安全最新技術の積極的導入の推進**
   運転手や作業者の安全確認だけでなく、事故のリスクを低減させることができる技術を積極的に導入出来るよう推進していきます。

●安全の誓い

日本通運株式会社は、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。

日通安全衛生マネジメントシステム（NSM） 活動・実績

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により、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 活動・実績

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当社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、協力会社とのパートナーシップ安全協議会を1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・技能のほか、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、2024年度も昨年に継続して、スーパーバイザーに対するマネジメント向上を目的とした集合研修をNX-TEC伊豆にて実施しています。チームリーダーに対してはeラーニング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。2023年度からはコミック形式や動画による教育コンテンツを使用し実施しています。

「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。

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

重機建設業務では、作業を安全に遂行するために最新の情報・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資金の作成等のバックヤード業務も担っています。

生産性の向上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抜本的に見直し機械化も進めることで、コスト面の改善を図る取り組みにも着手しています。同社の名古屋オペレーションセンター、大阪オペレーションセンターでは、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、新たな仕組みづくりを進めています。

大阪オペレーションセンターに導入されたAMR（自律式無人搬送ロボット）

●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セキュリティーの高い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・確実に輸送しています。また、定期的な実践に沿った教育を実施することでより安全意識と技術の向上を図っています。

2024年からは現場従業員向けの教育用タブレットを導入し、効率的かつ有効な教育への取り組みをさらに強化しています。今後も時代に即した教育への対応も含め、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、構築していきます。

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」を安全理念とし、重大事故災害発生ゼロ達成に向け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ほか、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、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など再発防止に努めています。2024年度は安全作業手順書の動画化に取り組み、作業手順の可視化に取り組みます。

●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（特許出願取得済み）。

●教習専用車導入による添乗指導

教習専用車（助手席に補助ブレーキ付Wキャブトラック）を使用した添乗指導を随時実施しています。指導中に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

●2023年度の取り組み状況（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）

NXグループでは、グループ各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、グループ各社が主体となった安全推進体制を構築しました。また、当社グループ安全品質管理標準書に基づくチェックリストによりグループ各社の自主点検を継続して実施しています。

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。

●2023年度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グループ各社で行っていますが、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。

グループ各社においては、前年度に発生した事故災害の傾向を把握した上で2024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。

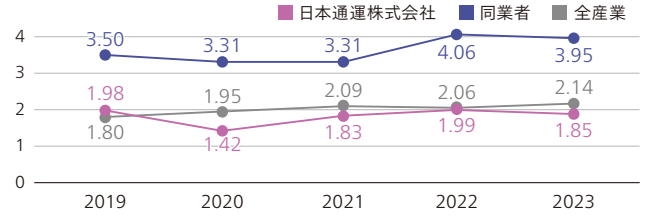
●今後の取り組み計画（2024年度以降の主要マイルストン、達成目標、取り組み予定等）

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、NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社安全品質推進室ではグループ各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推進や、安全教育方針の策定などに取り組みます。

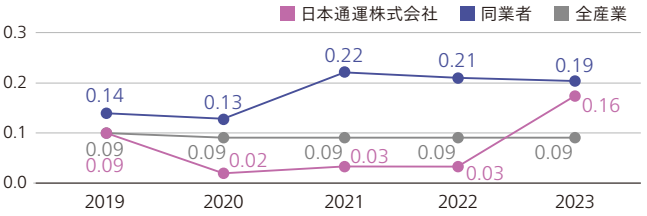
安全関連のデータ

労働災害の指数

度数率※1



強度率※2



※1 度数率とは、労働災害の発生割合を表す国際指標

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

※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

$$1{,}000労働時間当たりの損失日数=\frac{労働損失日数}{延べ労働時間数}\times 1{,}000$$

※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
（2023年1月～2023年12月）

項　目	単位（件数）
車両故障	25
横転	2
火災	2
健康起因	2
計	31

安全性優良営業所（Gマーク※4）の認定状況（2024年1月時点）

	認可営業所数	Gマーク認定営業所数	認定率
NXグループ認定営業所数	673	658	97.8%

《参考》業界全体の認定状況（2023年12月時点）

	事業所数	認定事業所数	認定率
全国	86,405	29,044	33.6%

※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。

当社グループは、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。

NXグループ人財ポリシー

I NXグループが求める人財

「自律」
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財を求めます。

「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。

人財マネジメントの推進 体制・制度

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では、「タレントマネジメントシステム」を導入し、従業員のキャリア構築の支援等、全従業員の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。また、NXグループとしても人的資本の価値向上に有用な人財マネジメント施策、仕組みの拡充を進めています。

従業員エンゲージメント向上 活動・実績

NXグループでは、「NXグループ経営計画2028」に掲げる人財戦略骨子の一つである「Well-beingの充実」における取り組みとして、2023年から主要子会社を対象に「エンゲージメントサーベイ」を実施しています。エンゲージメントに関する客観的かつ定量的なデータを収集することにより、グループ全体およびグループ各社の課題を把握しています。なかでも、企業価値向上につながる従業員の強い帰属意識と目標達成に向けた自発的な貢献意欲を示すNXコアエンゲージメントを成果指標と定め、今後PDCAサイクルを回しながら従業員エンゲージメント向上を図っていきます（2023年度実績：「NXコアエンゲージメントスコア　71P」「回答率 78%」）。

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、「NXグループ経営計画2028」に連動した教育方針を策定し、経営戦略の遂行に資する人財の育成に取り組んでいます。教育方針の策定に当たっては、NXグループ人財ポリシーに基づき、従業員一人ひとりが自ら課題を見つけ、解決することで、成長し続ける人財の育成を重視しています。

また、グローバル人財の育成について、将来的に海外および国内グローバル事業で活躍できる人財を育成するため、年間約70人の海外業務研修員を海外拠点へ派遣しています。早い段階で海外赴任ができるよう、グローバル人財の早期育成を図っています。

教育方針（2024～2028年度）

1. NX グループが求める人財を育成する
2. 新たな価値を創造するため、多様な教育環境を整備する
3. グループ連携、専門性を強化し自ら学び成長する、学ぶ文化の醸成を図る

教育環境（研修施設） 体制・制度

NXグループは、グループ間交流やイノベーションを起こす「場」、安全作業の徹底や、技能伝承を促進する「場」として、対面での交流や座学を行う「NX－TEC芝浦」、実践的な技能研修を行う「NX－TEC伊豆」を設けています。これらの研修施設は宿泊施設も備えており、研修に集中できる人財育成の「場」として機能しています。

リーダー育成研修 体制・制度

NXグループは、将来の経営幹部候補を計画的に育成するため、「一般層」「指導層」「管理層」「経営層」の各層に対して、数カ月間の長期カリキュラムで切磋琢磨させる、選抜型の研修を実施しています。

また、異業種との交流の場へも積極的に従業員を派遣し、物事を多面的に捉え、自己変革や事業構想につなぐ、強い経営人財を育成しています。

今後も、次世代のリーダー育成について、連続性を持った教育体系の下、教育を実施していきます。

海外業務研修員制度 体制・制度

日本通運株式会社は、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人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

日本通運株式会社は、2023年度、オンラインツールを用いたリモート形式の研修に加え、新入社員、2～4年目の若手従業員に対し集合形式の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、全115クラス、2,238人が受講しました。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60クラス、1,338人が受講しました。

このほか、「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るなど、役職・等級を問わず、年齢ごとに教育機会を設け、幅広い従業員に研修プログラムを提供することを推進しています。

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グループは、「NXグループダイバーシティ推進基本方針」を軸に、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、従業員と会社が共に成長することを目指しています。

このため、「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの推進」を人財戦略骨子の一つとし、2023年度に行ったNXエンゲージメントサーベイの調査結果から、課題に対する施策の検討を行い、PDCAを確実に回しながら経営計画の実現に向けた取り組みを進めていきます。

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。

推進体制 体制・制度

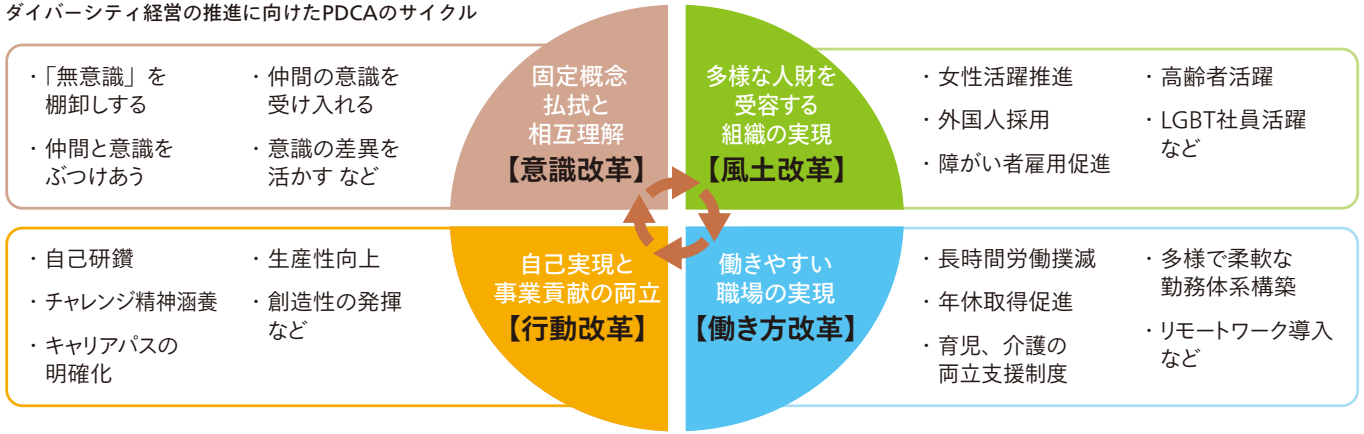
日本通運株式会社ではダイバーシティ経営の推進に当たり、本社に設置した人財戦略部ダイバーシティ推進室と各ブロック・事業部のダイバーシティ推進者が連携する体制をとっています。ダイバーシティの推進は、全社的な取り組みはもとより、従業員一人ひとりが当事者意識を持って行動することにより、活気とスピード感のある取り組みが実現するものと考えています。

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。2023年度は、心理的安全性の高い職場づくりを目的とした「経営職向けダイバーシティ研修」、オンラインでの集合教育と連動し実施した、部下の貢献意欲や成長を引き出し後押しするための「管理職向け支援型マネジメント研修」や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るeラーニング「仕事と介護の両立の基礎知識講座」、「LGBTQの基礎理解」、「男性育休取得推進」を実施しました（2023年度 eラーニング研修受講者：経営職向けダイバーシティ研修 479人、管理職向け支援型マネジメント研修 2,414人、仕事と介護の両立の基礎知識講座 18,005人、LGBTQの基礎理解 17,883人、男性育休取得推進 193人）。

ダイバーシティ経営の推進に向けたPDCAのサイクル



●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「インクルーシブな職場づくり」についての知識やスキル習得を目的に、管理職向け支援型マネジメント研修を実施しました（2023年度 2,414人受講）。

●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

ダイバーシティはイノベーションの源泉であり、なかでも女性のリーダーシップを生かすことは重要な経営課題となっています。日本通運株式会社では、女性管理職比率向上を目的として各職場において中核的役割を担うエリア職の女性従業員（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研修を実施し、管理職へのマインドセットを行いました（2023年度女性を対象にした研修 4研修 390人受講）。

なお、2023年度の女性管理職比率は、日本国内のグループ会社においては目標を達成しました（目標3%⇒実績3.1%、対前年同期+0.3ポイント）。2024年度も引き続き取り組んでいきます。

●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、育児休業支援一時金制度を導入しています。また、2023年度は対象者とその上司に対して育児休業支援の動画研修を実施するなど、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。

2023年度の男性育児休業取得率は、日本国内のグループ会社における目標40%に対して34.6%となりました（日本通運株式会社は42.2%）。2024年度は男性育児休業取得率50%を目標とし、引き続きさらなる取り組みを進めていきます。

ダイバーシティ＆インクルージョンの推進

浸透活動 活動・実績

日本通運株式会社は、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。

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ため、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19人（2024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　4人（2023年）

・社員（総合職）2023年入社5人、2024年入社4人予定

障がい者雇用 活動・実績

障がい者雇用についてはNIPPON EXPRESSホールディングス株式会社を親会社として認定を受けており、NX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、2023年度は法定雇用率を達成しました。

※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

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

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、Well-beingの観点からも、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、働きがいを創出します。また、従業員個人の健全な生活に資するとともに、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する職場、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行っています。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、オフィスのフリーアドレス化や生産性向上を目的としたリモートワークの推進を図っています。

育児・介護と就業の両立支援制度 体制・制度

日本通運株式会社は、多様な人財の活躍を推進するために、さまざまな働き方が選択できる取り組みを促進しています。

すでに時短勤務制度、フレックスタイム制度やリモートワーク制度を導入しており、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、個人のキャリアの継続を支援しています。

育児との両立については、男女共に仕事と育児の両立を支援するため、女性に比べて取得することが少なかった男性の育児休業取得推進を目的に、2023年度は対象者とその上司向けに動画による教育を行いました。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、2023年度は動画研修「仕事と介護の両立の基礎知識講座」を実施し、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（2023年度　動画研修受講者：男性育休取得推進　193人、仕事と介護の両立の基礎知識　18,005人）。

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、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エリア職の若手女性従業員を対象に「ライフスタイル・ワークショップ」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先輩従業員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。

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向けて、日本通運株式会社は、RPAの活用や機械化等による生産性の向上に取り組んでいます。加えて、メリハリのある働き方の実現のため、勤務時間の弾力的な運用を行うとともに、2023年にはリモートワーク制度の実施日数の制限を大幅に緩和するなど、社員の柔軟な働き方を推進しています。

●年次有給休暇の取得促進

日本国内のグループ会社の年次有給休暇取得率は60.2％となり、目標の60％を達成しました。日本通運株式会社では、「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、組織全体で取り組んだ効果と捉えています。NXグループでは今年度の目標を64％とし、引き続き取得率の向上を目指していきます。

●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、自宅のほか、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。

現在は月4日の出社義務以外は、日数の制限なくリモートワークが可能となっています。コロナ禍を経て、現場第一線のエッセンシャル業務従事者を除き、概ねリモートワークが活用されており、従業員のモチベーション向上につながっていると考えています。今後は、業務や職種ごとにリアルワークを適切に組み込んだハイブリッドワークを進め、職場の円滑なコミュニケーションの促進を図るとともに、自律的な働き方の推進と生産性の向上に取り組んでいきます。

●公正な待遇の確保

日本通運株式会社は、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12月31日現在29,243人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。

従業員データ

従業員数（連結）2023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	40,981人	8,110人
	米州	3,356人	186人
	欧州	4,287人	579人
	東アジア	4,500人	34人
	南アジア・オセアニア	8,392人	37人
警備輸送		7,071人	877人
重量品建設		946人	81人
物流サポート		4,631人	1,067人
全社（共通）		274人	33人
合計		74,438人	11,004人

従業員データ詳細（日本通運株式会社）※7

		2021年度	2022年度	2023年度
従業員 雇用形態別※1	従業員	33,664人	33,504人	27,590人
	臨時従業員	1,589人	1,193人	751人
従業員 性別※1	男性	28,752人	28,150人	22,041人
	女性	6,501人	6,547人	6,300人
従業員数（世代別）※1	30歳未満	4,843人	4,931人	4,362人
	30～50歳	17,032人	14,988人	11,225人
	50歳超	13,378人	14,778人	12,754人
	平均年齢	44.3歳	45.0歳	45.2歳
採用数 新卒※2 ※4	男性	507人	354人	310人
	女性	454人	299人	300人
採用数 経験者※3	男性	6人	12人	20人
	女性	2人	2人	10人
離職者数※2	男性	545人	602人	638人
	女性	262人	285人	362人
	男性（入社3年以下）	257人	196人	217人
	女性（入社3年以下）	137人	94人	144人

		2021年度	2022年度	2023年度
離職率※2	全体	2.5%	2.6%	2.8%
	入社3年以下	5.3%	6.8%	6.9%
平均勤続年数※1	—	16.4年	15.9年	17.2年
有給休暇平均取得日数※2	—	11.4日	15.9日	17.1日
女性管理職比率	—	1.7%	2.0%	2.3%
女性係長職比率	—	13.5%	11.3%	14.0%
男女間賃金格差※5	—	62.5%	63.2%	63.1%
産前産後休暇取得者数	—	176人	208人	192人
育児休業権利保有者数	男性	460人	482人	446人
	女性	149人	168人	163人
育児休業取得者数	男性	103人	172人	189人
	女性	132人	156人	149人
育児休業等の後の復職率	男性	100%	100%	99.5%
	女性	97.0%	97.5%	99.4%
育児休業等の後の定着率	男性	88.0%	90.8%	94.8%
	女性	91.0%	91.9%	92.9%
介護休業取得者数	男性	8人	6人	10人
	女性	0人	2人	4人
障がい者雇用数※6	—	9,296人	12,577人	12,375人
障がい者雇用率※6	—	2.30%	2.33%	2.34%

※1 NIPPON EXPRESS ホールディングス株式会社と日本通運株式会社（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 日本通運株式会社 社員（総合職）・社員（エリア職）
※3 日本通運株式会社 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 NIPPON EXPRESSホールディングスおよびグループ適用認定会社の合算値（障害者雇用促進法に基づいて算出）
※7 2021年度は4月～12月、2022年度以降は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、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などに取り組んでいきます。

受付件数（2023年度）	
お問い合わせ	11,736件
ご要望	438件

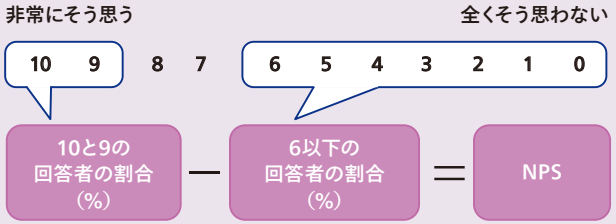
お客様アンケートの実施 活動・実績

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。

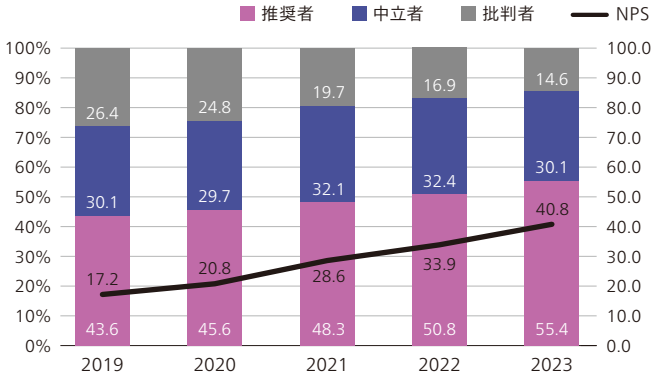
また、アンケート回答から算出したNPSを、引越品質のKPIとしています。NPSを導入し始めた2019年から現在まで、毎年数値は上昇しており、引越品質の向上を実現してきたと言えます。2024年は、2023年に引き続き、オリコン満足度®調査の「引越し会社」で総合第1位を3年連続で獲得しました。特に「引越しスタッフの対応」、「引越しスタッフの作業内容」、「補償内容」の3項目で1位の評価をいただいたほか、「営業スタッフの対応」においても2位の評価をいただくなど非常に高い評価をいただきました。

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・実績

●医薬品物流

日本通運株式会社は、GDP（医薬品の適正流通基準）認証を取得した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）対応など、医薬品の調達、製造、そして販売領域まで、サプライチェーン全体をEnd to Endでサポートしています。また、日本以外のNX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。

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・実績

日本通運株式会社は、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。

最先端物流技術の開発 活動・実績

日本通運株式会社は、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）を同社の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

日本通運株式会社は、2023年11月に神奈川県横浜市で実施した実証実験の内容をベースに、実際の輸配送を想定しながら2025年以降の社会実装を目標として取り組んでいきます。

同時に、他企業との協業なども視野に入れて神奈川県以外での展開も図っていきます。

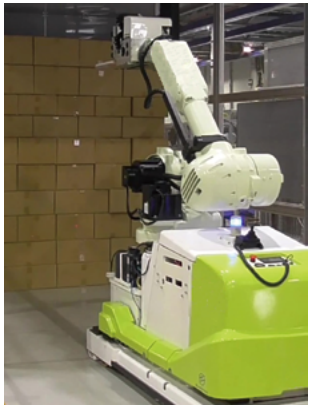
また、大型ドローンについての調査・研究および、当社拠点の有効活用を視野に入れたドローンポートなどのインフラ整備についても取り組んでいきます。

●入出荷検品のデジタル化に向けた取り組み

日本通運株式会社は、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

日本通運株式会社は、国際海上輸送のCFSで行われるシッピングマークの突合作業への「画像認識技術」活用を目指して実証実験を行いました。また、国際海上輸送、鉄道コンテナ輸送・トラック輸送における手作業による入出庫作業の省力化・自動化実現に向けて、ベンダーとの共同研究も含め、取り組みを継続しています。



●物流現場の自動化等に向けた取り組み

日本通運株式会社は、物流現場の自動化・省力化・効率化を目指して、各種展示会への参加・ベンダーへのヒアリングを行っています。得られた情報・知見を社内で共有し、担当者ヒアリングや現場視察等導入に向けた活動を行っています。

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。

WEB 詳細は日本通運WEBサイトをご覧ください。

●重量品の輸送・プラント設備建設事業

日本通運株式会社重機建設事業部は、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。

WEB 詳細は日本通運WEBサイトをご覧ください。

持続可能で強靭なインフラ開発への貢献

●再生利用可能なパッシブ型温度管理容器による環境配慮型温度管理輸送

NXグループはアンバリゾ社（本社・フランス）と連携し、同社の再生利用可能なパッシブ型（非電源型）温度管理容器と、日本通運株式会社の国際航空輸送を組み合わせた「NX-SOLUTION 温度管理輸送サービス 環境配慮型温度管理容器」を開発し、温度管理輸送サービスの拡充を図りました。

当社グループは、前経営計画から医薬品産業を重点産業の一つに位置づけ、温度管理輸送サービスを展開しています。

一方アンバリゾ社は、医薬品の定温輸送用環境配慮型容器を開発・販売しています。10年以上前から環境問題に取り組み、容器製造から使用前温調、使用後の無料回収・再利用まで一貫した「リバースロジスティクスサービス」を提供し、現在、世界80カ国以上で回収セットワークを構築しています。日本では成田市に直営事業所を置き、在庫保管、温調、回収した製品の再生や一部モデルの生産を行っています。

アンバリゾ社が日系物流企業と連携したのは、本件が初めてです。

NX-SOLUTION 温度管理輸送サービス 環境配慮型温度管理容器

特長

1 ISTA7D条件※に対応した、高い温度管理性能容器を利用

※ISTA7D条件：ISTA（International Safe Transit Association／国際安全輸送協会）による包装貨物の評価試験規格で、世界各国で広く採用されている国際規格の1つ。

2 リバースロジスティクスサービスでサプライチェーンCO_2排出量の削減に貢献

- 世界80カ国・地域で回収が可能
- エンドユーザーの廃棄費用削減と環境配慮の両立を可能に
- 改修後は海上輸送を使用し、環境負荷を軽減

ラインアップ

3つの温度帯（15℃~25℃、2℃~8℃、<0℃）で、お客様の貨物量に最適な内容量が選択可能

リバースロジスティクスのイメージ

TOPICS

NXアグリグロウ、『世界に誇る「水の山」プロジェクト』に参画

NXアグリグロウ株式会社は、2017年にNXグループの新規事業として設立し、南アルプス山麓の山梨県北杜市で太陽光利用型植物工場を運営する会社です。

地元の学生の見学や作業体験を積極的に受け入れることで、地域に貢献するとともに、同社の事業内容や製品、雇用の特徴について知っていただくことに取り組んでいます。

2023年11月には、同社が所在する山梨県北杜市が主催する『世界に誇る「水の山」プロジェクト』に参画し、地元の高校生に水や農業の魅力を伝えるため、作業体験を実施しました。南アルプスの山々が育んだ良質な水と太陽の光を使っているからこそできる、すっきりとした味わいの野菜が、全国の消費者に受け入れられていることを伝えると、農業に対するイメージが少し変わった様子でした。また、60代や70代の方々も元気に活躍でき、天候に左右されずに安定的に出荷可能な同社の施設園芸設備のメリットについて説明し、実際に苗の植え付けを体験することで作業負荷の低さを実感していただきました。このような取り組みを通じ、子どもたちのふるさとを誇りに思う気持ちがさらに高まるよう今後も地域の魅力向上に貢献します。

作業体験（苗の定植作業）の様子

WEB 『世界に誇る「水の山」プロジェクト』の詳細についてはWEBサイトをご覧ください。