

社会的価値 人権

社会的価値に関連する当社WEBサイト



重要課題



社会的価値



社会データ

人権

人権尊重に関する方針

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。さらに2023年には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。

「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。

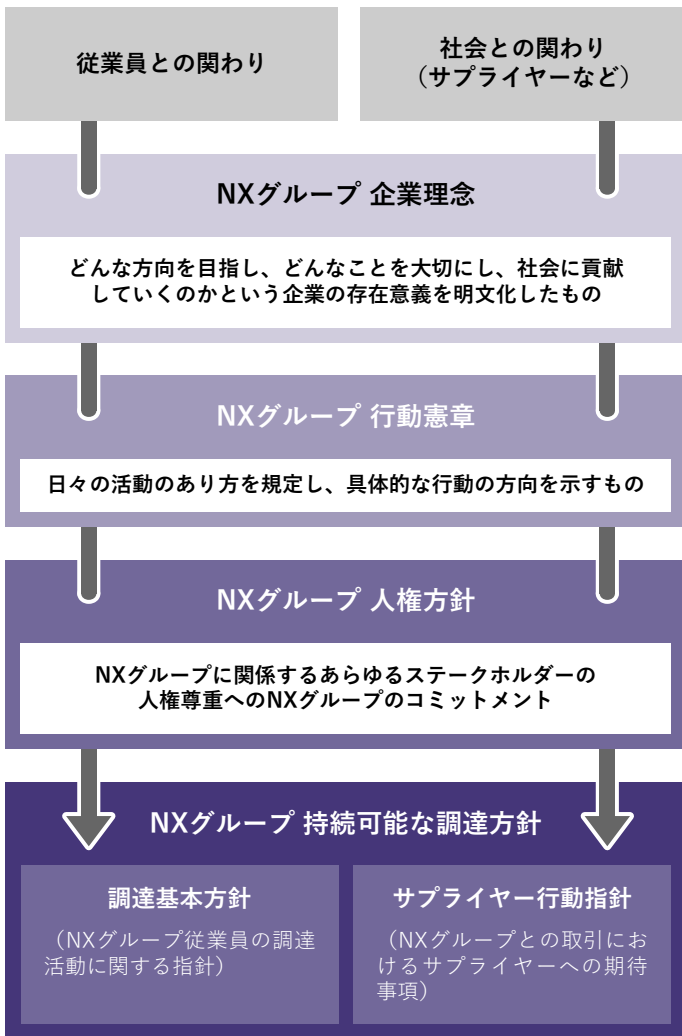
NXグループ行動憲章、NXグループ人権方針、NXグループ持続可能な調達方針の詳細については当社WEBサイトをご覧ください。

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

人権方針および調達方針の位置づけ



人権デューデリジェンスのプロセス

2024年にNXグループは国内外の当社グループ101社に対し、人権リスク評価アンケートを実施しました。

その結果、NXグループ各社共通で発生する、あるいは発生する可能性のある重要人権リスクとして、自社社員および取引先従業員における「労働安全衛生」のリスクを特定しました。また、地域社会における「環境・気候変動による人権侵害」、「地域住民の生活・文化の侵害」のリスクを特定しました。

併せて、各リージョンにおいても、地域特性等を踏まえ、発生する、あるいは発生する可能性のある重要人権リスクを特定しました。

また、サプライチェーン上の人権リスク低減を目指し、昨今の社会動向などを踏まえ、まずは国内外の運送業務委託先への人権リスク評価の体制構築をグループ各社で進めています。

人権に関わる問題への対応と救済

サプライチェーンにおけるコンプライアンス推進体制

2024年の人権リスク評価で特定した重要な人権リスクに対して、国内外のNXグループ101社を対象に各リスクの管理体制や社内規程の整備、従業員への教育を実施し、継続的な取組みの改善と定期的な人権リスクの低減状況の確認を進める予定です。こうした取組みの実施状況、および人権リスクの低減度合いについて、定期的にNIPPON EXPRESSホールディングス株式会社が収集し、各社の状況をモニタリングする体制を構築しています。

社会的価値 人権 / 労働慣行 / 人財に関する考え方（人的資本経営）

また、日本通運株式会社では、児童労働の防止のために「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）についても「勤務管理システム」により時間外労働の把握、適切な管理を行うなど、児童労働や強制労働とならないように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ののっとり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。

人権啓発の実施

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、新入社員向け、および管理職向けのeラーニングを実施したほか、2024年12月に「人権週間」の取組みを通じ、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に向けた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「NXグループコンプライアンス・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、2024年度に人権侵害に該当する重大事案はありませんでした。

 「人権週間」を通じた人権啓発活動の実施

労働慣行

差別とハラスメント防止に関する方針

NXグループではNXグループ人権方針を定め、あらゆる事業活動の場において、人種、国籍、宗教、障がい、性自認、性的指向、年齢などによるあらゆる差別を禁止するとともに、いじめ、ハラスメント、嫌がらせの撲滅を徹底し、人権を尊重することを規定しています。

労働組合との関係

全日通労働組合は、2024年12月31日現在31,091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組みについて協議、検討を行っています。

その他のグループ各社においても、それぞれの労働組合との間で建設的な対話と協力を重視し、良好な労使関係を築いています。

人財に関する考え方（人的資本経営）

NXグループ人財ポリシー

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。

 人財ポリシー

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を通じて、長期ビジョンである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。

社会的価値 人財に関する考え方（人的資本経営）

従業員エンゲージメントの向上

NXグループエンゲージメントサーベイ

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」における取組みとして、2023年から国内外の主要グループ会社を対象に「NXグループ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。

NXグループ全体でのスコアでは、成果指標と定めた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スコアについて、2024年度のKPIを達成しました。

NXコアエンゲージメントスコア	72P（対前年+1P）
自律・挑戦変革・誠実さサーベスコア	68P（対前年±0）
ワークエンゲージメントスコア	71P（対前年±0）
心理的安全性サーベスコア	65P（対前年+1P）
コミュニケーションに関するサーベスコア	69P（対前年±0）
DE&Iエンゲージメントスコア	66P（対前年+3P）

NXグループ中期経営計画の最終目標は、2028年度にNXコアエンゲージメントスコア76P以上と設定しています。この目標の達成に向けPDCAサイクルを回しながら取組みを進めていきます。

経営戦略との連動

人財ポートフォリオの策定と活用

NXグループでは、グループ・グローバルに経営戦略と連動した戦略・施策の展開として、人財ポートフォリオの策定と活用を進めています。この取組みは、経営戦略を実現するための人的資本の構成について、現状とあるべき姿の課題を人数・スキル・機能継続性等複数の観点で捉え、採用、教育、配置換えなどの人事施策を推進していくものです。

日本リージョンの中核会社である日本通運株式会社では、人財ポートフォリオの取組みを先行して進めており、昨年度はアウトラインの設計を進め、強化検討すべき人財区分の設定、現状の可視化を行いました。同社では、今年度から事業部門と合同の人財ポートフォリオミーティングを開催の上、事業成長を推進し、運営上の人事課題を解決するための施策を検討、展開していきます。

その他、NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社および日本通運株式会社におけるコーポレート人財（ファイナンス/H R）についても、人財ポートフォリオの手法を踏まえた人財強化施策を検討、展開していきます。

また、主要な国内グループ会社に対しても、定期的実施している人財戦略ミーティングにおいて、各社の経営、事業上の人事課題に応じた人財ポートフォリオ施策の進捗、展開方法の確認をする等、同施策をグループで推進していきます。

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、日本通運株式会社、海外を含めた複数のNXグループ各社において、各社人財戦略実行上の必要性に応じた「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。

こうした内容を含め、組織、従業員への価値提供向上を図るため、2024年度からデータドリブン人事の取組みを推進しています。日本通運では2024年度にタレントマネジメントシステム上で従業員自らが、これまでの事業、職務経験の情報を記録として残す仕組みを開発しました。記録された情報は、従業員個人が自身のキャリア棚卸や今後のキャリア検討に活用するほか、データを分析の上、人財ポートフォリオ施策や人事異動の検討等に活用しています。

2025年度は「人的資本KPIおよび組織・人事関連情報の可視化推進」、「ビープルアナリティクスの実践および組織・人財情報の充実」、「人事部門のシステム・データ活用能力強化施策の推進」を重点に、グループ全体でさらなるデータドリブン人事の取組みを進めます。

社会的価値 人財に関する考え方（人的資本経営）

社員制度

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。

人事評価と目標管理

日本通運株式会社では、2019年より役割等級制度を導入し、能力や年功に基づく評価ではなく、役割や職務に基づく仕事への貢献度合いを軸とした人事評価を行っています。

「役割評価」、「価値行動評価」、「成果評価」の3つの指標から評価し、等級ごとに求められる役割を担い、価値ある行動を実践し、目標を達成することにより会社と従業員が共に成長することを目指した仕組みとなっています。目標設定に当たっては、上司と部下とで実施する期首の目標設定面談に加え、期中における定期的な面談や日常のコミュニケーションを通して、目標の柔軟な軌道修正、早期の問題発見・解決を図っています。

併せて、評価者教育を行い、評価者が人事評価制度の基本原則を理解し、評価の公平・公正性、評価結果の適正なフィードバック、信頼性の確保に努めています。

360度評価

日本通運株式会社では、特定の役割等級への格付要件として、360度評価を実施し、対象者本人へのフィードバックを行っています。上司、同僚、部下からの多面的な評価を行うことで客観的な自己評価を得て、日々のマネジメント行動を振り返り、自身へ期待されていること、価値行動の発揮状況を理解し、自身の能力開発につなげることを目指しています。

また、役員、経営職に対しても定期的に360度評価を実施しており、その評価を社員のモチベーション向上に効果のある職場環境作りやリーダーシップへの行動変容につなげることで、より良い企業風土作りに努めています。

人的資本の投資対効果の検証

NXグループでは、人的資本・人財戦略について、企業価値向上と社会価値の創出につながるものと捉えています。特に従業員のエンゲージメント向上と経営戦略に連動した人財戦略が重要なポイントで、成果指標として定めているNXコアエンゲージメントスコアとともに、人的資本ROIをモニタリング指標として採用しています。

2024年度の人的資本ROIは、14.5%となりました。人的資本に対する投資が効果的か、ヒト・組織に対する取組みの効果をモニタリングし、持続的な企業価値の向上につなげます。

従業員の能力開発の方針

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、NXグループユニバーシティが中心となって、グループ一元化した教育体系の下、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。

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

従業員の能力開発への投資

日本通運株式会社が2024年度に人財育成に投資した費用は、従業員一人当たり42,123円で、前年度の41,344円から779円の増額となっています。

2025年度からは、各社で実施している教育に加えて、NXグループ全体に展開すべき教育をNXホールディングス株式会社で策定・予算化しており、グループ全体への人財育成をより一層強化していくことを計画しています。

社会的価値 人財に関する考え方（人的資本経営）

従業員の能力開発に関する取組み

NXグループは2024年度、NXグループ各社の新入社員計942人を対象とした新入社員研修を、グループとして初めて集合とリモート配信のハイブリッド形式で実施しました。

また、日本通運株式会社は、新入社員、2年目社員、3年目社員を対象に若手社員教育を実施したほか、人事制度に連動した研修51クラスを開催、1,257人が受講しました。また、全管理職に向けた管理職向けマネジメント研修（2024年度～2025年度2カ年で計画）を実施するなど、NXグループユニバーシティの主催による研修は、階層別教育を中心に合計で全182クラス開催し、6,602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、「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研修として「Logistics boot camp」、「Logistics Academy」を実施し、計85人が受講、全従業員に対してもロジスティクスの基礎を学ぶeラーニングとして「ロジスティクスオペレーション」を実施しました。

さらに、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、社員区分に関わらず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。



▲ グループ各社が参加した新入社員研修の様子

教育環境（研修施設）

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

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リーダーの研修を実施しています。

また、異業種との交流の場へ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

日本通運株式会社は、1958年に初めて海外に駐在員を派遣し、現在、約90都市に370人超の海外駐在員を派遣しています。

グローバル市場での事業成長を加速させるため、それを担う海外マネジメント人財の育成に計画的に取り組んでいます。入社1～3年目の全総合職社員に集中的な英語教育を実施、5年目以降には選抜型で毎年約60人の社員を1年間の海外業務研修に派遣しています。海外業務研修からの帰任後には、海外マネジメント候補対象者として、継続的なフォ

ローアップ教育を実施するなど、社員のグローバル人財としてのキャリア形成の支援に取り組んでいます。

ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョンの考え方

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作ること、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（以下、「DE&I」）の推進」を人財戦略骨子の一つとし、NXグループ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組みを進めています。

また、NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社では、1年に2回、国内のNXグループ各社と「ダイバーシティ推進分科会」を開催し、各社の担当者と情報共有、意見交換を図っています。

社会的価値 人財に関する考え方（人的資本経営）

NXグループダイバーシティ推進基本方針

ダイバーシティの推進により、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、障がいの有無等にかかわらず、互いを尊重し合います。

ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョンの取組み

ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョンの浸透

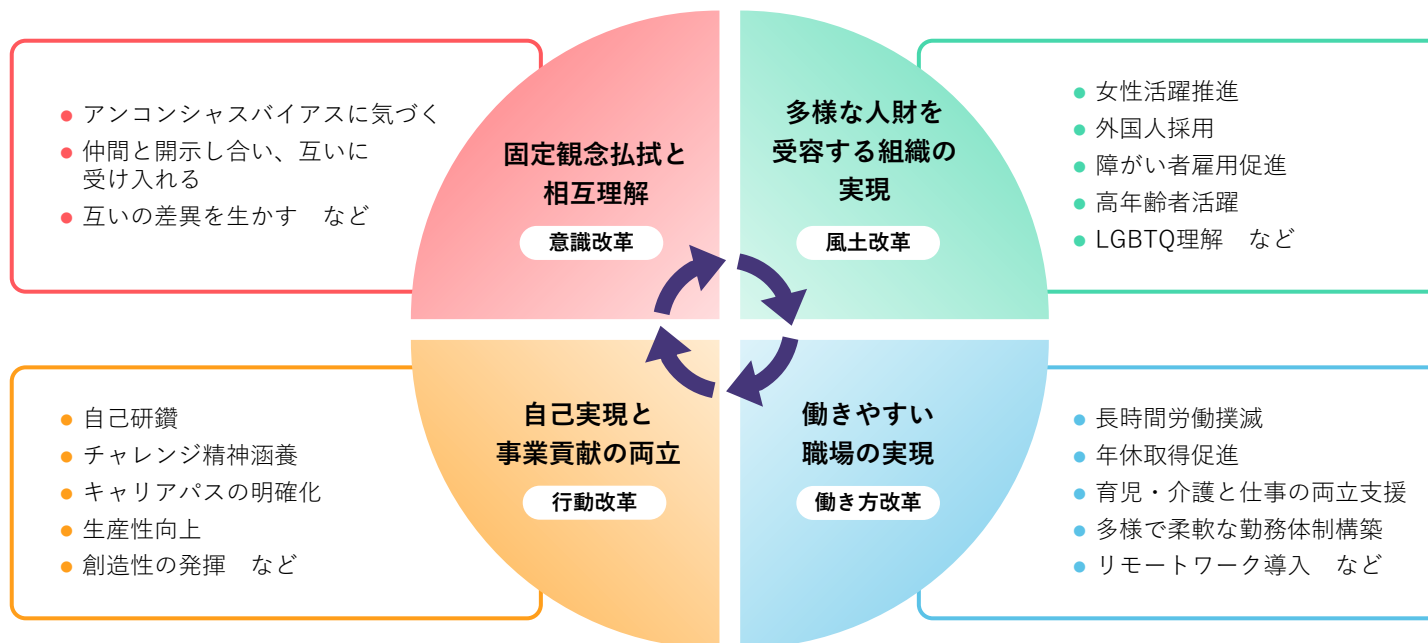
ダイバーシティ推進は、経営層がトップダウンにより率先して行うことが重要ですが、同時に、従業員一人ひとりがその重要性を理解し、職場の意識を醸成していくことが不可欠です。

ダイバーシティに関する意識啓発、教育等を通じて、当事者意識を持って行動することを促すことで、ダイバーシティ推進の各種施策が、より活気とスピード感をもって進んでいくものと考えています。

● 支店長ダイバーシティ宣言

日本通運株式会社は、組織を挙げたダイバーシティの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。

ダイバーシティ経営の推進に向けたPDCAサイクル



社会的価値 人財に関する考え方（人的資本経営）

● eラーニング

日本通運株式会社では、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。

2024年度は、従業員一人ひとりの認知と承認を深めるための対話コミュニケーション力向上を目的とした「経営層向けダイバーシティ研修」、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「仕事と介護の両立の基礎知識講座」、「LGBTQの基礎理解」や「男性育休取得推進」を実施しました。

（2024年度 eラーニング研修受講者：経営層向けダイバーシティ研修 662人、仕事と介護の両立の基礎知識講座 19,789人、LGBTQの基礎理解9,528人、男性育休取得推進 200人）

● 管理職向け研修

日本通運株式会社では、2023年から実施しているNXグループエンゲージメントサーベイの結果を受け、要改善項目として示唆されているマネジメントに関する課題を解決するために、全管理職を対象に「支援型マネジメント研修」を実施しています。

2024年度は「インクルーシブな職場作り」についての知識やスキル習得を目的に、対話を中心とした研修を実施しました。この研修には、2024年度1,781人が受講し、2025年度には2,027人が受講予定となっています。今後は、NX国内グループ会社にも研修を実施し、さらに働きやすい職場環境作りに取り組んでいきます。

また、同社では人事制度に連動した研修として、次期指導層に向けた「ネクストリーダー研修」、次期管理層に向けた「ネクストマネージャー研修」、次期経営層に向けた「ネクストゼネラルマネージャー研修」を実施しています。2024年度は全51クラスを開催し、1,257人が受講しました。

女性活躍推進

ダイバーシティはイノベーションの源泉であり、中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。女性管理職比率向上を目的として、NX国内グループでは、リーダー候補女性社員を対象に、お互いに高め合う関係性を構築し、自身のモチベーション向上、将来の管理職候補としての意識づけにつなげるための「キャリアアップワークショップ」を実施しました（60人受講）。

「働きやすい環境」、「検討すべき課題」を共有し、これまで以上に、ライフイベントとキャリアを両立できる環境作りを進めていきます。

また、日本通運株式会社では、女性従業員がロールモデルとなる先輩社員と交流することで、将来の自分の管理職としての姿を思い描き、マネジメントスタイルを学ぶ「ロールモデルワークショップ」、ワーク・ライフ・バランスを実現しながら自分らしく生き生きと働き続けるための知識・スキルを身につける「ライフスタイルワークショップ」、女性を部下に持つ管理職向けに、部下の活躍を支援するスキルを習得・再確認する「管理職向け部下の活躍支援研修」を実施しました（3研修実施 525人受講）。

外国籍人財の雇用

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、新卒の外国人留学生や経験者採用、プロフェッショナル採用における外国籍人財の積極的な雇用を進めています。海外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20人（2025年1月時点）

日本通運株式会社の外国籍人財採用状況（2024年度実績）

- 新卒採用4人、経験者・プロフェッショナル採用8人

障がい者雇用

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。2024年度には、グループ各社から切り出された業務委託の受け皿として、新たに事務センターを新設、運営することで、障がい者雇用の拡大に取り組んでいます。

また、雇用・定着等のサポートを行いながら障がい者の特性に応じた活躍の場を提供しています。

社会的価値 人財に関する考え方（人的資本経営）

従業員サポートに関する取組み

ワークスタイルの変革

従業員が生き生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。

● リモートワークの推進

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、リモートワークが可能な業務に従事する従業員を対象に、自宅やサテライトオフィスでの勤務を可能にして、場所にとらわれない働き方を推進しています。

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。

働き方改革の取組み

● 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むとともに、勤務時間の弾力的な運用を行うことでメリハリのある働き方を実現するなど、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

2024年度の日本国内のグループ会社の年次有給休暇取得率は61.2%となり、目標の64%には届きませんでしたが、前年から1P改善させることができました。NXグループでは2025年度の目標を68%としており、この目標達成に向け、「ダイバーシティ推進期間」を設定するなど、さらに取組みを進めています。

カムバック制度

日本通運株式会社では、企業を支えるのは社員一人ひとりであるとの考え方の下、魅力ある多様な人財の確保と活躍できる組織作りに取り組んでいます。その一つとして、退職事由を限定することなく、新たに得た経験・スキルを生かし、再び同社で働くことを歓迎する「カムバック制度」を設け、退職で終わらない企業と個人の新たな関係の構築を推進しています。

カムバック制度による採用実績（2024年度）

正社員（総合職）	5名
----------	----

育児・介護と就業の両立支援制度

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年度以降、対象者とその上司向けに動画による教育を行っています。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、2024年11月に介護に関する外部相談窓口を開設しました。加えて、eラーニング「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（2024年度 動画研修受講者：男性育休取得推進 200人、仕事と介護の両立の基礎知識 19,789人）。

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については、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、重要な取組みと位置づけ、NXグループ各社においてさまざまな取組みを進めています。

2024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50%に対して46.8%となり、目標には届きませんでしたが、昨年から12.2P向上しました。2025年度は男性育児休業取得率55%を目標とし、さらなる取組みを進めていきます。

社会的価値 労働安全衛生

労働安全衛生

労働安全衛生に関する方針

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」

— 2025年度 NXグループ安全目標

- 重大交通事故、労働災害、貨物事故発生ゼロ

— 2025年度 NXグループ安全取り組み事項

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安全啓発活動を継続していきます。
- ・グループ各社で、安全に関するトップマネジメントレビューを実施し、経営トップの意思を従業員まで浸透させていきます。

2. 安全品質に関する教育推進

- ・グループ各社の安全推進担当者向けの研修を実施し安全品質を向上させていきます。
- ・グループ各社の技能指導の体制作りを強化していきます。

3. 安全品質に関するモニタリングの実施

- ・発生した事故災害の再発防止策をグループ各社と共有し、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、協力会社と共に当社グループの品質を向上させていきます。

4. 安全最新技術の導入推進

- ・ヒューマンエラーによる事故のリスクを低減させることができる、安全に関する最新技術の導入を推進していきます。

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

運輸安全マネジメント

自動車運送事業を営む国内のNXグループ各社では、国土交通省が定めた運輸安全マネジメントに取り組んでいます。



日本通運株式会社の運輸安全マネジメント



NXキャッシュ・ロジスティクス株式会社の運輸安全マネジメント



NX備通株式会社の運輸安全マネジメント

NXグループ安全衛生規程

NXグループは、職場における安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的として「NXグループ安全衛生規程」を定めています。各国の法令に定めるところにより必要に応じて安全衛生の責任者を配置し、当社グループの全ての従業員が安全で安心して働くことができる職場環境を整備しています。

労働安全衛生に関する取り組み

日通安全衛生マネジメントシステム（NSM）

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

NXグループではパートナーシップを築いている協力会社について、その安全品質に関するレベルは当社グループと同等であることが求められます。当社グループでは、協力会社との新規契約締結時や更新時などにチェックリストを用いた安全品質レベルの確認を推進しており、協力会社と共に安全で高品質な輸送や作業を提供していくことを目指しています。

また日本通運株式会社では、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。

社会的価値 労働安全衛生

現場作業員への指導・教育体制

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、知識および技能のほか、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、特にスーパーバイザーに対しては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、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

● 重機建設・重量品輸送の技術を磨く専門研修

重量品建設業務では、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。

NXグループでは、OJTを中心に現場で人材育成に取り組んでいます。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

しています。独自のカリキュラムによる専門研修として、重量品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実施しています。

● 経済の血流を止めない新たな仕組み作り

NXキャッシュ・ロジスティクス株式会社は、貴重な人的リソースであるドライバーの運転行動改善を基に、交通における安全性向上を目指し、ドライバー教育カリキュラムを刷新しました。

まず、ドライバー指導者の教育です。専門家による教育に加え、基本的な教育知識や映像を活用した指導方法を習得し、実車公道走行での運転と検定訓練を通じて指導者層のレベルアップを図ります。

次に、新任ドライバーの教育です。運転適応面談と映像による客観的指導を行い、統一した教育を十分に施してから職場に配属することで、優良ドライバーを育成します。

最後に、事故惹起ドライバーの再教育です。事故を起こしたドライバーの運転行動習慣を洗い出し、添乗指導と映像指導を十分に行うことで自らの行動を振り返り、再発防止の仕組みを構築します。

同社はこれらの取組みに加え、教育後のフォローアップを強化し、ドライバーの交通モラル向上と運転技術向上に努めます。



▲ ドライバー教育の様子

● 品質向上への取組み

NXキャッシュ・ロジスティクス株式会社は、ドライバーの安全性向上を目指し、早稲田大学との共同研究によりドライバーサポートシステムを構築中です。このシステムでは、交通環境・車の動き・ドライバーの行動を統合的に分析し、AIを活用して運転行動習慣を評価します。例えば、視線方向や時間の計測により視線行動習慣を分析します。さらに、ながら運転や疾病予兆の検知も行っています。検知結果に基づき、音声による注意喚起や即時評価を行うことで、安全運転をサポートします。

また、ドライバーの運転行動習慣を反映する目・身体の動きや、車の位置データを蓄積し、事故との相関を分析することで、さらなる効果的な安全対策の構築を目指します。

同社は交通でのリスク低減を目指し、安全性向上のためにさまざまな視点から取り組んでいます。

社会的価値 労働安全衛生

物流の安全に関する取り組み

NXグループは、「安全はすべてに優先する」という安全理念の下、安全目標である「重大交通事故、重大労働災害、重大貨物事故発生ゼロ」に向けてグループ全体で取り組んでいます。無事故に向けた経営トップからのメッセージ発信や各社・各支店などの安全方針を、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み、事故の未然防止に努めています。また、技能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。2025年度は全ての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

日本通運株式会社は、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

日本通運株式会社は、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

日本通運株式会社は、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。

社会的価値 労働安全衛生

グループ・グローバルの労働安全衛生の促進に係る取組み

● 2024年度の取組み状況

NXグループでは、グループ各社において安全推進責任者・安全推進担当者を選任し、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ています。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。

NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社安全品質推進室では、年に2回リージョン別に安全推進担当者会議を開催し、安全の取組みに関する意見交換や、グループ各社の取組みの好事例の共有などを行い安全文化の構築強化を図っています。

● 2024年度の取組みを通じて明らかになった課題

NXグループでは、さまざまな安全に対する取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、安全に関するトップマネジメントレビューを実施した上で、2025年度の安全方針と安全取組み事項を策定して事故災害の防止に努めています。

● 今後の取組み計画

NXグループでは、今後さらなるグループ全体での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がグループ各社の安全推進担当者の取

組み支援を行っていくとともに、最新の安全技術の導入推進や、安全教育の推進などに取り組んでいます。

職場環境改善

NXグループは、労働環境における安全衛生の確保を最優先に考え、事業活動に関わる全ての従業員が安全で安心して働ける職場環境を目指して労働環境を改善し、労働災害の発生リスクを低減していきます。

なお、以下のグループ会社においては、労働安全衛生マネジメントシステムに関する国際規格ISO45001の認証を取得しています。

- | | |
|-----------------------|--|
| ● NXイタリア | ● NXロジスティクス
インドネシア |
| ● NXトルコ | ● NX汽車物流（中国） |
| ● NX中東 | ● NX国際儲運 |
| ● NXシンガポール | ● NX香港 |
| ● NXグローバル
エンジニアリング | ● NX台湾国際物流 |
| ● NXタイ
ロジスティクス | ● Cargo Partner Nakliyat ve
Lojistik Anonim Sirketi |
| ● NXエンジニアリング
ベトナム | 以上13社 |

また、日本通運株式会社では、ストレスチェックの集団分析結果を活用し、職場全員面談やワークショップの実施等、職場環境改善に取り組んでいます。また、メンタルヘルスの知識とセルフケア、コミュニケーション手法について、テキストと漫画を用いた電子読本を制作し、全社員が閲覧できるようにしています。

この他、目的や対象者に合わせ、以下をはじめとするさまざまなメンタルヘルス教育を展開しています。

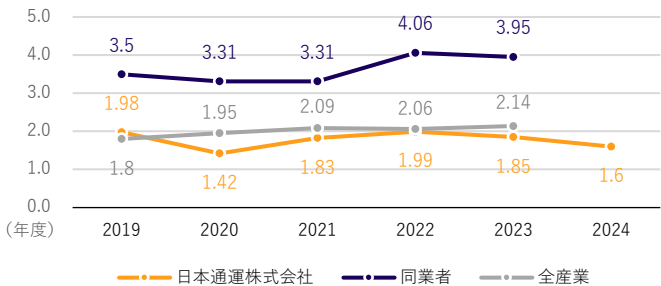
- 全社員対象のeラーニングによるセルフケア研修
- 全社員対象のeラーニングによるコミュニケーション向上研修（傾聴）
- 中堅リーダー向けラインケア研修
- 新入社員・若手社員向けセルフケア研修
- メンタルヘルス休職者を受け入れる職場への教育

社会的価値 労働安全衛生

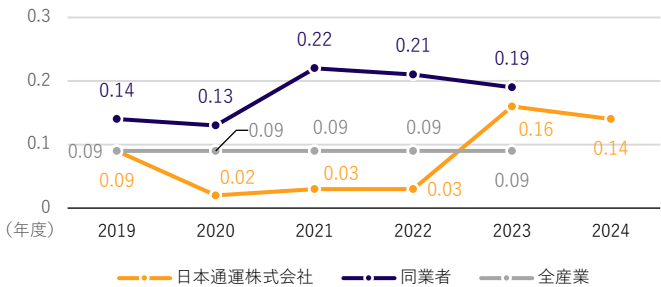
労働安全関連指標

労働災害の指数

度数率※1,3



強度率※2,3



※1 度数率とは、労働災害の発生割合を表す指標

$$100\text{万延べ労働時間当たりの死傷者数} = \frac{\text{死傷者の数}}{\text{延べ労働時間数}} \times 1,000,000$$

※2 強度率とは、労働災害による災害の重さの程度を表す指標

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

※3 当レポート制作時は同業者・全産業の2024年度度数率・強度率は厚生労働省のHPにて公開されておりませんでした。

日本通運株式会社では、交通事故が発生した場合には事故の原因を究明するとともに再発防止対策を立て類似事故の発生防止に努めています。2024年度安全衛生管理方針の中で、輸送の安全に関する自動車事故予防対策として実施した項目は以下の通りです。

- 構内における事故の撲滅
“進行ルートを想定する”、“ルート上に障害物がないか”確認しながら進行する
- 後退時の安全確認方法
- 動作手順の見直しと教育の実施
- 経験4年以下（未習熟者）に対する「特別教育」の継続実施
- 過去の重大交通事故事例から学ぶ再発防止の推進

なお、発生した交通事故のうち自動車事故報告規則第2条（省令）に基づき、NX国内グループが2024年に国土交通省へ報告した自動車事故の件数は以下のとおりです（括弧内は同社の数値）。

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 （2024年1月～2024年12月）

項目	単位（件数）
車両故障	22件（22）
健康起因	4件（3）
死亡事故	1件（1）
重傷事故	1件（1）
交通障害	1件（0）
合計	29件（27）

安全性優良事業所（Gマーク※3）の認定状況（2025年1月時点）

	認可事業所数	Gマーク認定事業所数	認定率
NXグループ認定事業所数	549	529	96.4%

※3 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。

《参考》業界全体の認定状況（2024年12月時点）

	認可事業所数	Gマーク認定事業所数	認定率
業界全体の認定事業所数	85,811	29,069	33.9%

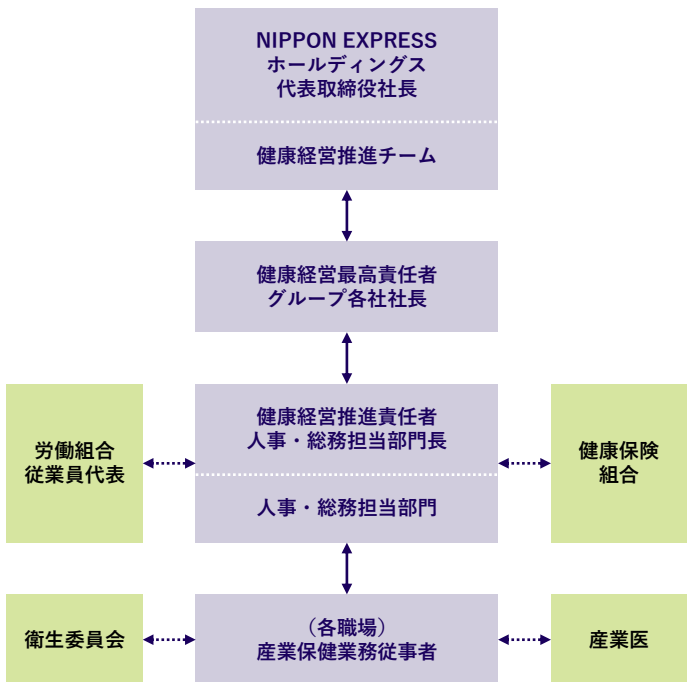
社会的価値 労働安全衛生

健康経営

健康経営の推進

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グループ健康経営推進体制

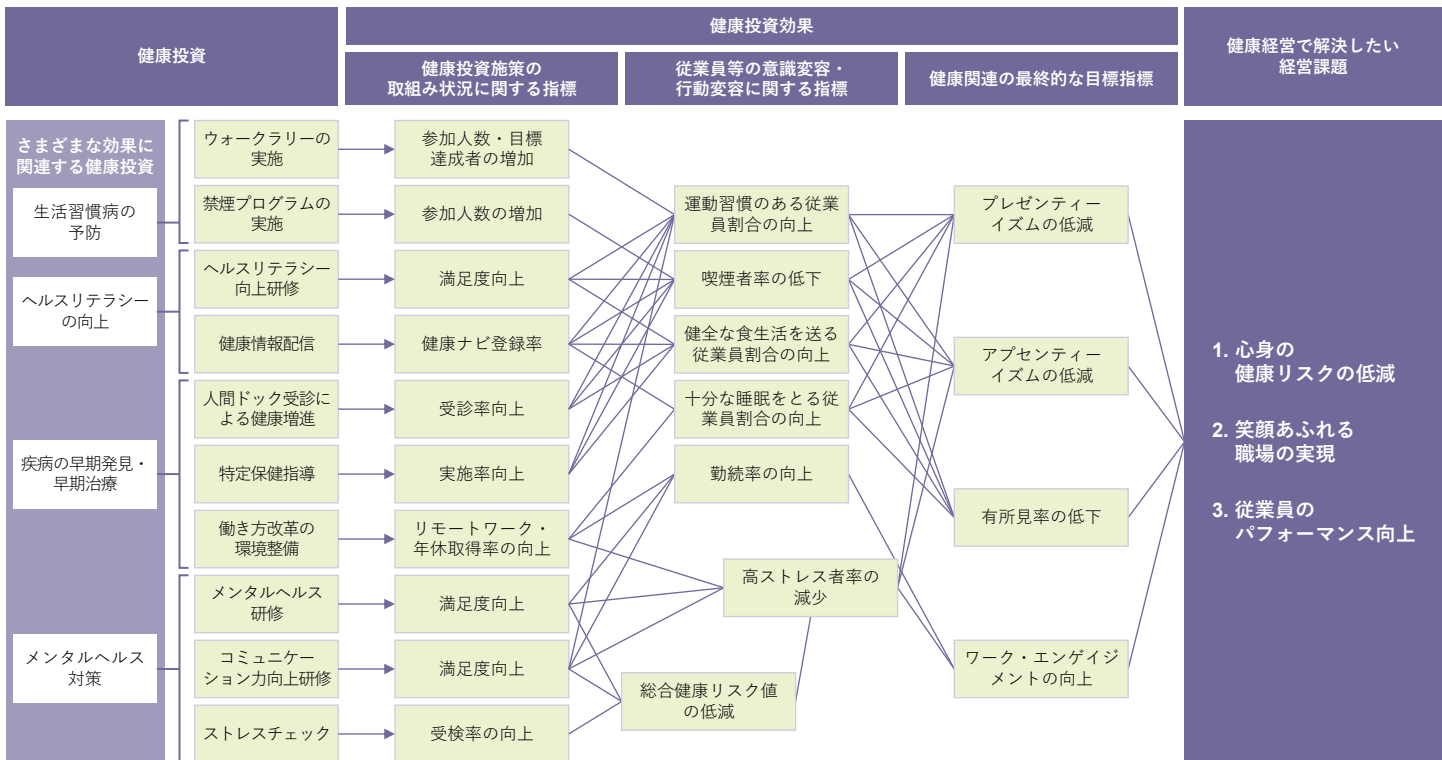


NXグループ健康宣言

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。
- 笑顔で生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。

健康経営戦略マップ



社会的価値 労働安全衛生

健康づくりに向けた取組み

NXグループでは、各社の健康課題を把握し、健康経営で解決したい経営課題の改善に向けて取り組んでいます。

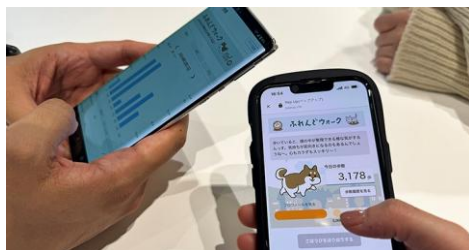
日本通運株式会社では自社の健康に関する課題の解決に向けて、「衛生管理方針」を策定しています。2024年度は、生活習慣の改善、メンタルヘルス不調の予防に関する衛生目標を掲げ、それを踏まえた健康施策を実施しています。

2025年度衛生目標

- 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
- 各特定支店等において、喫煙率20%以下
- 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）

ヘルスリテラシーの向上

国内のNXグループ各社では、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。



◀ 健康アプリ使用風景

生活習慣改善対策

日本通運株式会社では、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。



▲ 「食生活について見直そう運動」リーフレット

従業員の運動促進

運動習慣をつけるきっかけづくりとして、NXグループ健康保険組合と加入各社の共催で、ウォーキングイベントを年に2回開催しています。2024年度は延べ15,766人が参加しました。支店対抗イベントの実施や、目標達成者を表彰し、賞品を贈呈するなど、参加者増加に向けて取り組んでいます。

また、職場で毎日、決まった時間に、会社独自の体操（NX体操）を行うこととしているほか、専門家を招待した肩こり腰痛予防のためのセミナーなどの健康イベントを実施しています。

メンタルヘルス不調予防対策

国内のNXグループ各社では、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、日本通運株式会社では職場の中堅リーダー489人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、働きやすい職場作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、新社員にレジリエンスを向上させる研修や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。

健康経営優良法人2025

NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社、日本通運株式会社、NX商事株式会社、NXキャリアロード株式会社、NX・NPロジスティクス株式会社、日通NECロジスティクス株式会社、NXキャッシュロジスティクス株式会社、株式会社NXワンビシアークイブズの8社は、2023年度～2024年度の活動実績などが評価され、経済産業省より健康経営優良法人2025（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。



社会的価値 従業員に関するデータ

従業員に関するデータ

従業員数（連結）2024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	39,015	6,521
	米州	3,150	93
	欧州	7,729	796
	東アジア	4,458	29
	南アジア・オセアニア	8,518	40
警備輸送		7,273	90
重量品建設		939	83
物流サポート		5,021	1,020
全社（共通）		286	39
合計		76,389	8,711

従業員データ詳細（日本通運株式会社）

		2022年度	2023年度	2024年度
従業員数 雇用形態別※1	従業員	33,504人	27,590人	30,058人
	臨時従業員	1,193人	751人	880人
従業員数 性別※1	男性	28,150人	22,041人	24,104人
	女性	6,547人	6,300人	6,834人
従業員数（世代別）※1	30歳未満	4,931人	4,362人	4,457人
	30～50歳	14,988人	11,225人	12,749人
	50歳超	14,778人	12,754人	13,732人
	平均年齢	45.0歳	45.2歳	45.8歳
採用数 新卒	男性	354人	310人	312人
	女性	299人	300人	342人

		2022年度	2023年度	2024年度
採用数 経験者	男性	12人	20人	33人
	女性	2人	10人	13人
離職者数	男性	602人	638人	1,015人
	女性	285人	362人	356人
	男性（入社3年以下）	196人	217人	135人
	女性（入社3年以下）	94人	144人	82人
離職率	全体	2.6%	2.8%	4.0%
	入社3年以下	6.8%	6.9%	5.7%
平均勤続年数※1	—	15.9年	17.2年	15.2年
有給休暇平均取得日数	—	15.9日	17.1日	13.7日
女性管理職比率	—	2.0%	2.3%	2.9%
女性係長職比率	—	11.3%	14.0%	17%
男女間賃金格差	—	63.2%	63.1%	64%
産前産後休暇取得者数	—	208人	192人	189人
育児休業権利保有者数	男性	482人	446人	396人
	女性	168人	163人	157人
育児休業取得者数	男性	172人	189人	200人
	女性	156人	149人	157人
育児休業等の後の復職率	男性	100%	99.5%	100%
	女性	97.5%	99.4%	99%
育児休業等の後の定着率	男性	90.8%	94.8%	94%
	女性	91.9%	92.9%	93%
介護休業取得者数	男性	6人	10人	18人
	女性	2人	4人	3人
障がい者雇用数※2	—	12,577人	12,375人	12,920人
障がい者雇用率※2	—	2.33%	2.34%	2.47%

※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（エリア職）・社員（エルダー）・期間社員（臨時従業員））

※2 NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社および、グループ適用認定会社の合算値（障がい者雇用促進法に基づいて算出）

社会的価値 社会システムの安定（途切れないサプライチェーン）

社会システムの安定 （途切れないサプライチェーン）

持続可能で強靱なインフラ開発への貢献

特殊な輸送サービスの提供

NXグループは、美術品や重量品建設など、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サービスの品質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。

● 再生利用可能なパッシブ型温度管理容器の活用

日本通運株式会社はアンバリゾ社（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、使用後の無料回収および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カ国以上の国と地域で回収ネ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



Reverse Logistics リバースロジスティクスサービス

- 現地到着後、使用済み容器を回収
- 世界80以上の国と地域に、容器回収のネットワークを展開
- 従来型の容器の使い捨てで発生する廃棄費用を削減



Reusable System 再利用スキーム

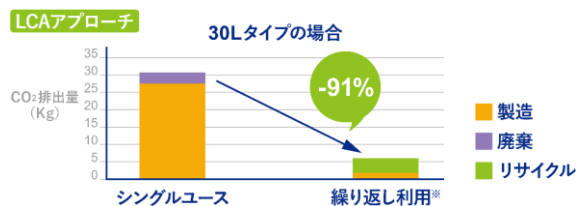
- サービスセンターで解体、洗浄、再生を実施
- パーツ毎にQRコードで管理する徹底した品質管理



Reduce CO₂ Emission CO₂の排出量削減

- CO₂排出量の削減効果は最大で約90%

※アンバリゾ社試算。
LCA（ライフサイクルアセスメント）アプローチに基づき、
容器を30回繰り返し利用した場合で算出。



▲ 環境配慮型温度管理容器

社会的価値 社会システムの安定（途切れないサプライチェーン）

● 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および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。



美術品輸送

● 重量品の輸送・プラント設備建設事業

NXエンジニアリング株式会社が提供する重量品建設事業とは、「運ぶ、据える、組み立てる」をつなぎ、優れた技術力と信頼の施工力を「かたち」にして実現することです。お客様の製品・装置を必要とされる場所まで運び、あるべき位置に据え付け、活躍する姿に組み立てて完成させ、その後のお客様の製品・装置のメンテナンスやリニューアルまで、そのライフサイクルの全てに携わります。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けなど、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。



重量品の輸送・プラント設備建設事業



◀ NXエンジニアリング
トラック

▶ 先端技術を活用した事業モデルの創出

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。

● 誰にもやさしい倉庫

日本通運株式会社は、急速な少子高齢化と労働人口の減少が進む日本において、先進的なロジスティクスロボットや作業補助機器の導入と職場環境の整備を通じて、これまで倉庫で働くことが困難だった人々の障壁を取り除くことを目指す「誰にもやさしい倉庫(NX Universal Harmonious Work Warehouse)」プロジェクトを開始しました。この取組みにより、全ての就労者の生産性の確保とともに、これまでアプローチできていなかった労働市場への拡大を図り、労働力の確保と持続可能な社会の実現を目指します。

取組みの内容と成果

プロジェクトの第一段階として、作業者の負担を軽減し、生産性の向上を図り、また歩行が困難な方でも自立的に行動・作業できる倉庫を実現するため、WHILL株式会社の近距離モビリティを導入するだけでなく、同社と「作業用電動モビリティ」を共同開発しています。さらに、この次世代型モビリティとAGV（無人搬送機）、AMR（自律走行搬送ロボット）などを連携させることで、歩行が困難な方もピッキング作業などの倉庫内作業ができる環境を整えました。

また、多様な従業員の視点を生かしたユニバーサルデザインのソリューションを提供する企業との提携、プロジェクト従事者の「ユニバーサルマナー検定」の受講を通じて多様な従業員や働き方に対する

意識の醸成と受入れの準備を行いました。

(2024年3月～8月ユニバーサルマナー検定3級取得者66人、2級取得者22人)

「誰にもやさしい倉庫」への想い

今後は、本取組みの複数拠点への展開を進めるとともに、さらなる多様性に対応できる「誰にもやさしい倉庫」を構築します。そして、将来的にはノウハウのソリューションサービス化を目指していきます。今後もDXを活用し、多様な人財の活躍による組織の活性化、即戦力となる人財の確保を強化し、企業価値向上に努めていきます。

▶ 最先端物流技術の活用

日本通運株式会社は、物流センターにおける保管効率、生産性、作業品質の向上と省人化を目的として、さまざまな業種・商材に対応して、倉庫の入出庫、倉庫内搬送、仕分け、梱包、検品等の自動化に取り組んでいます。特に、「人によるカイゼン」と「先端技術」を融合することにより、昨今の環境変化や不確実性への対応力を高めるよう取り組んでいます。また、自動化を推進するターゲット拠点を選定し、最先端のオートメーション機能の導入を進めています。



▲ 自動化機器

社会的価値 社会システムの安定（途切れないサプライチェーン）

● ドローン実装を目指した取組み

日本通運株式会社は、2024年度までの実証実験にて得た知見を活用し、実際の輸配送を想定しながら離島・過疎エリアから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、他企業との協業や共同提案なども検討して展開を図っていきます。

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、2026年以降の実用化を目指し取り組んでいきます。

● 物流施設統合管理・最適化システム（WES）

日本通運株式会社は、自社の倉庫管理システム（NX-GLOW）に物流施設統合管理・最適化システム（WES）を実装することにより、物流センター内における作業工程の可視化を図り、「人員配置の最適化」を進めるとともに、物流センター内のレイアウトをデジタルマップ化し、在庫の動きを可視化することで、保管効率・作業効率を考慮した「最適な在庫配置」を実現します。

● 入出庫作業のデジタル化に向けた取組み

日本通運株式会社は、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効率化および自動化を進めるべく、さまざまなベンダーとの共同研究を進めるとともに、政府の関係機関主導によるパレットのサイズ、運用の標準化に向けたワーキンググループにも参画し、取組みを継続しています。

● 物流現場の中核人財研修

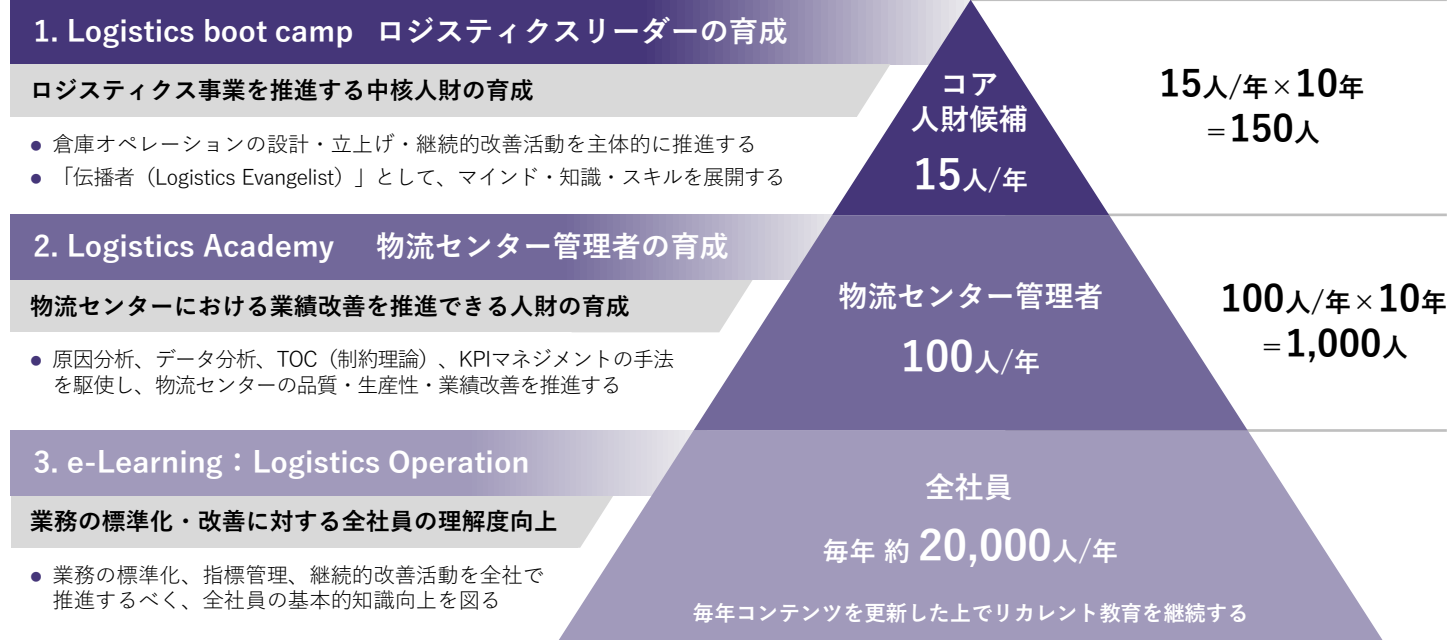
日本通運株式会社は、倉庫オペレーションの「設計」、「仕上げ」、「継続的な改善活動」を主体的に推進する中核人財を継続的に育成するLogistics boot campや物流センターの「品質」、「生産管理」を

推進する管理者を育成するLogistics Academyといった教育訓練プログラムを継続して実施し、ロジスティクス人財の計画的な育成に取り組むとともに、物流現場の生産性向上、省力化、効率化に向けた取組みを進めています。

ロジ人財教育資料

人財育成：三層構造の教育訓練プログラムを実施し、ロジスティクス人財を計画的に育成

知識の習得と実践を通じた分析・設計・実行スキルの体得を通じてロジスティクス事業の強靱化を推進する



社会的価値 お客様との関わり

お客様との関わり

お客様対応方針

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。

お客様に関する取組み

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ができるように、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（2024年度）

お問い合わせ	12,868件
ご要望	318件

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、医薬品の調達から、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。

顧客満足度調査

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いえます。2025年は、オリコン満足度®調査の「引越し会社」で総合第1位を4年連続で獲得しました。

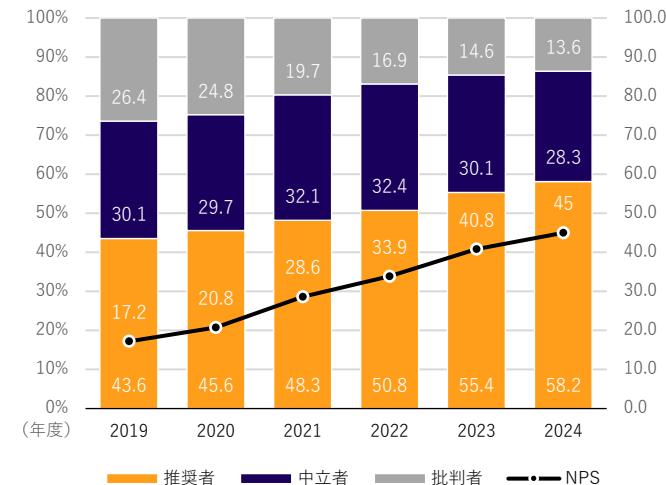
また、総合順位のほかにも、7項目ある順位の全てで1位を獲得しており、非常に高い評価をいただきました。

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



社会的価値 プライバシー保護に関する取組み

プライバシー保護に関する取組み

個人情報保護方針について

NXグループは、業務上必要な情報として、お客様情報をはじめ、さまざまな個人情報を取り扱っています。

NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社および当社グループ各社では「個人情報保護方針」を定め、個人情報保護に関する法令およびその他の規範を順守し、企業理念および事業内容にふさわしいルールと適切な運用体制の整備を行っています。

特に、日本通運株式会社をはじめとする主要日本国内グループ各社は、プライバシーマークを取得し、「個人情報」を適切に取り扱っていることをお客様や取引先等にお伝えするとともに、日々、個人情報の保護・管理に取り組んでいます。

個人情報保護に関する取組み

個人情報保護管理意識の浸透

NXグループでは、従業員に対する個人情報保護の重要性に対する意識向上のため、当社グループ各社で個人情報保護に関する教育研修や啓発活動を実施しています。

NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社および日本通運株式会社では、営業・事務系従業員を対象に、個人情報保護に関するeラーニングを年1回実施し、2024年度は約19,000人が受講しました。

また、当社グループ各社では、各国の法令および各社の社内規程等に

基づき、個人情報保護に関する教育研修を、eラーニング、集合研修など、さまざまな形式で定期的に行っています。加えて、当社グループの全従業員に配布している「NXグループコンプライアンス・ハンドブック」に個人情報保護に関するルールなどを掲載し、当社グループ全体で個人情報保護の取組みを推進しています。

NX国内グループにおける個人情報保護に関する取得認証

個人情報保護に関する取得認証（プライバシーマーク）

- 日本通運株式会社
- NX商事株式会社
- NXキャリアロード株式会社
- NX沖縄イーテクノロジー株式会社
- 沖縄NXエアカーゴサービス株式会社
- 株式会社NXワンビシアークイーズ
- NXキャッシュ・ロジスティクス株式会社
- NX・TCリース&ファイナンス株式会社