

Sustainability Report 2026





私たちの使命 それは社会発展の原動力であること
私たちの挑戦 それは物流から新たな価値を創ること
私たちの誇り それは信頼される存在であること

私たちN Xグループは、創業以来、ものを運ぶことを通して、人、企業、地域を結び、社会の発展を支えてきました。
 この変わらぬ使命を果たすため、社会の変化をとらえ、自らを進化させ続けます。
 安全に徹し、環境に配慮し、世界を舞台にすべての力を結集して、物流から新たな価値を創造することに挑戦していきます。
 いつの時代にも、社会から求められ、信頼されることを誇りに行動します。
 すべては、物流を通して社会に貢献し、豊かな未来を創る、N Xグループであるために。

事業を通じて世界の人々のより良い暮らしと 持続可能な社会の発展を支える

社会的価値

安心・安定の提供 / 働く人の幸せ



環境的価値

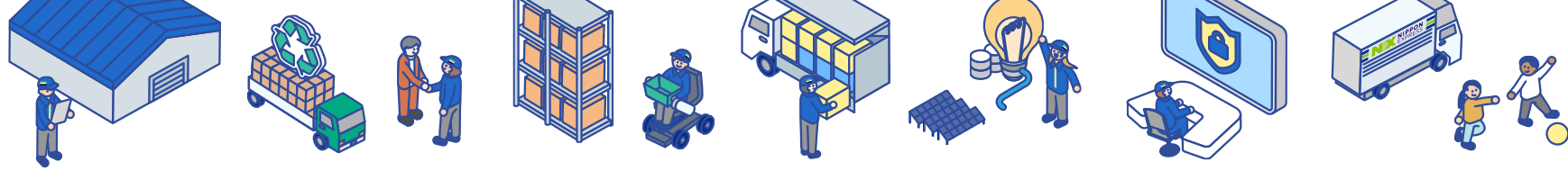
地球環境の保全



経済的価値

N Xの持続的成長





イントロダクション

N Xグループ 企業理念	01
サステナビリティビジョン	02
Contents	03
担当役員メッセージ	04
企業情報	05
イニシアティブへの参画 / 社外からの評価	06
N Xグループのサステナビリティ経営の歩み	07

サステナビリティ経営

サステナビリティ方針・ビジョン / サステナビリティの推進プロセス	08
サステナビリティ推進体制	09
社内浸透の取組み	10
ステークホルダーエンゲージメント	11
サステナビリティ経営の戦略	13
重要課題（マテリアリティ）への取組みによる非財務資本の強化、目指す姿の実現	14
中長期の環境変化を捉えた重要課題（マテリアリティ）	15
重要課題（マテリアリティ）の特定・見直しプロセス	16

重要課題（マテリアリティ）

サステナブル・ソリューションの開発・強化	17
グローバル・サプライチェーンの強靭化	18
気候変動への対応強化	19
イノベーションを生む人材力の向上	20
人権の尊重と責任ある企業活動の実現	21

環境的価値

環境方針と管理	22
気候変動戦略	23
エネルギー	31
廃棄物と汚染物質	33
その他重要な環境的課題	36

社会的価値

人権	37
労働慣行	40
人的資本経営	42
労働安全衛生	54
社会システムの安定（途切れないサプライチェーン）	61
お客様との関わり	65
プライバシー保護に関する取組み	66

経済的価値

協働・共創によるイノベーションの実現	67
地域社会の発展への貢献	68

ガバナンス

コーポレートガバナンス	69
リスク管理と危機管理	76
ビジネス倫理	79
公共政策への貢献	82
サプライチェーンマネジメント	83
サイバーセキュリティ	84

編集方針

当レポートは、ESG格付け機関を中心としたステークホルダーに対して、N Xグループのサステナビリティ活動を網羅的に開示することを目的としています。

●報告対象範囲

『N Xグループ』と記載する場合は、NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社、日本通運株式会社および会計上の日本国内外の連結会社264社（2025年12月31日時点）を対象としています。なお、特定の範囲を対象とする場合は、個別に対象組織名を明示しています。

●報告対象期間

2025年度（2025年1月1日～2025年12月31日）
 なお、一部報告については2024年度以前や2026年度の情報も含まれます。

●発行時期

2026年6月 ※当社WEBサイトに掲載（前回：2025年6月）

●第三者保証

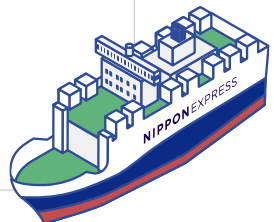
「N Xグループ サステナビリティレポート 2026」に掲載しているデータは、報告内容への信頼性確保のために、CSRDに準拠した限定的保証を受ける予定です。

●参考ガイドライン

- ・GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード（参照）
- ・環境省「環境報告ガイドライン（2018年版）」

●お問合せ先

NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社
 サステナビリティ推進部
 〒101-0024 東京都千代田区神田和泉町2番地
 TEL (03) 5801-1285 FAX (03) 5801-1947
 URL <https://www.nipponexpress-holdings.com/ja/>



担当役員メッセージ



お客様の課題解決を起点に稼ぐ力と企業価値向上を加速する

サステナビリティ推進部担当執行役員 岸田 博子

NXグループでは、サステナビリティ経営を事業活動と一体で企業価値向上を目指す重要戦略として、事業の現場に実装し稼ぐ力につなげていくことを重視しています。物流は社会インフラであり持続可能で質の高い物流を提供すること自体が、お客様から選ばれる理由であり競争力の源泉でもあります。こうした認識の下、事業との統合を進めています。これは全社で進める稼ぐ力の強化や、アセット中心からソリューションビジネスへの転換と方向を同じくするものです。

● サステナビリティ経営の進捗 — 事業と統合の現在地

重要課題（マテリアリティ）に基づく取組みは、概ね計画どおりに進捗しています。人的資本の強化や気候変動、人権・安全を含むリスク対応、テクノロジーの活用など価値創出を支える基盤整備は着実に前進しました。加えて、サプライヤーとの対話や協調を通じてサプライチェーンの強靱化を進めることも、安定的な物流サービスの供給と事業の稼ぐ力を支える重要なテーマと捉えています。

2026年3月には、お客様のサステナビリティ課題を6つに分類・整理して改善するサステナブル・ソリューションについて、プレスリリース^{*1}を行いました。こうした取組みにより、End to Endでのソリューション提供を加速させる土台が強化されました。

● 稼ぐ力・企業価値向上に向けた課題認識

一方で、現時点では、こうした取組みの売上成長や利益成長への寄与はなお限定的です。サステナブル・ソリューションも、切り口や事例の整備は進んだものの、売上規模や収益貢献の面では途上にあります。お客様の経営課題に即した提案へつなげていくのはここからであり、真価が問われる段階にあります。

また、事業会社の業務や現場オペレーションへの実装をさらに進めることで、当社の強みである『高い品質・生産性・安定性を生む強い現場力』を非財務資本として改めて磨き上げ、グループ全体の稼ぐ力へと確実に波及させていかなくてはなりません。

さらに、お客様や産業ごとに異なる本質的な課題を捉え、最適なソリューションの選定や商品企画を推進する必要があります。

KPIの体系化や非財務資本の可視化を通じて、ビジネス領域の拡大や利益成長につながる付加価値の高いソリューションとして、より明確に示していく考えです。

● お客様の課題解決を起点にした成長と事業実装の加速

今後は、お客様の課題解決を起点に、サステナビリティ経営をもう一段深く事業に実装していきます。単にソリューションを提供するのではなく、本質的なニーズを把握し、最適な解決策を組み合わせる提案することが重要です。また、サステナブル・ソリューションを差別化や稼ぐ力につなげていくためには、お客様への提供価値を定量化し、経営へのインパクトを可視化していく必要があります。CO₂削減や資源循環、さらには供給の安定性や、トレーサビリティといった課題は、当社グループの強みを生かした解決が可能な領域であり、新たな価値や事業機会の創出にもつながるものと考えます。この価値を可視化しながら提案力を競争力へと高め、受注機会の拡大や付加価値向上を通じた収益力強化を図ります。サプライチェーン上のリスク顕在化や不確実性から、物流の難易度は一段と高まっています。こうした環境下で、非常時にも機能する現場力やフィジカルな対応力は、当社グループの競争力の源泉です。今後も持続的な成長を目指し、人手不足に対応するAIやデータを活用した自動化や最適化を図り、グローバルで専門人材の育成を進め、事業基盤を強化していきます。

気候変動への対応についても、企業としての責任と価値提供の両立を目指し、持続可能な物流の実装を加速させる考えです。

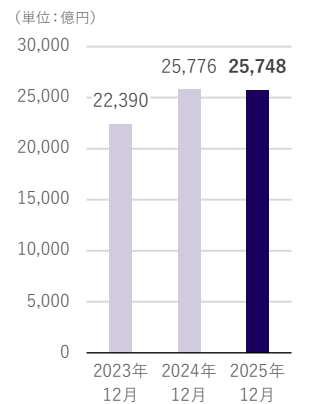
今次経営計画期間において、これらの取組みを事業戦略と統合させることで、サステナビリティ経営の「成果」へと進化させていきます。強い現場力を支える人材や知見、提案力といった非財務資本を磨き上げることで、持続的な事業拡大と利益成長を実現し、企業価値向上へ着実につなげてまいります。

 ^{*1} NXグループ、サステナブル・ソリューションの取組みを強化

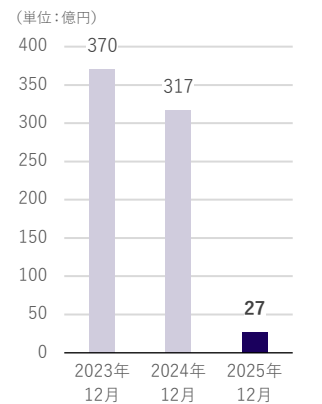
企業情報

● 財務情報 (連結)

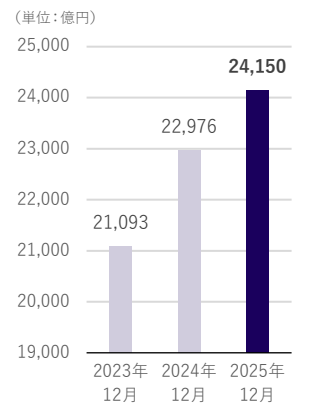
売上収益



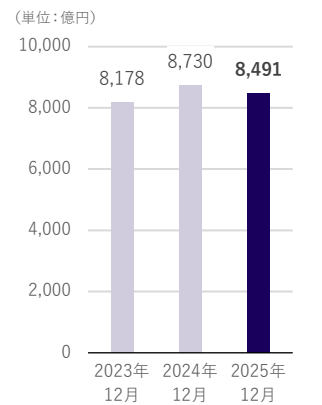
当期利益



資産



資本



● グローバルネットワーク※1

展開国数 **57カ国** 従業員数 **77,925人** (日本国内 49,256人 海外 28,669人)

事業におけるグループ会社の位置づけ

ロジスティクス事業 276社

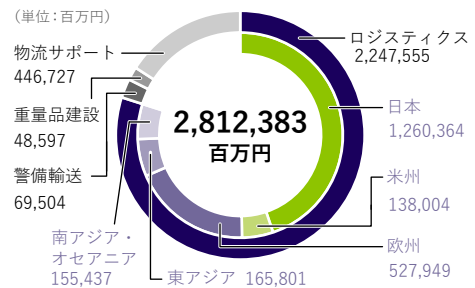
- 日本81社**
日本通運、NX・NPロジスティクス、日通NECロジスティクス、NXワンピシアークイブズ、NX海運、NX北旺運輸、NX仙台塩竈港運、NX備通、NX境港海陸、NX徳通
以下連結子会社 46社
持分法適用関連会社 34社
- 米州13社**
NXアメリカ
以下連結子会社 12社
持分法適用関連会社 1社
- 欧州132社**
NX欧州、NXUK、NXオランダ、NXフランス、NXイタリア、カーゴパートナーホールディングス、シーモン・ヘーゲレホールディングス
以下連結子会社 126社
持分法適用関連会社 6社
- 東アジア23社**
NX国際物流 (中国)、NX香港、APCアジア・パシフィック・カーゴ、NX韓国、NX台湾国際物流
以下連結子会社 21社
持分法適用関連会社 2社
- 南アジア・オセアニア27社**
NX南アジア・オセアニア、NXシンガポール、NXオーストラリア、NXマレーシア、NXタイロジスティクス、NXロジスティクスインドネシア
以下連結子会社 25社
持分法適用関連会社 2社

物流サポート事業 42社 (日本国内31社、在外11社)
NX商事、大阪倉庫、NXキャピタル、NXキャリアロード
以下連結子会社 32社 / 持分法適用関連会社 7社 / その他関係会社 3社

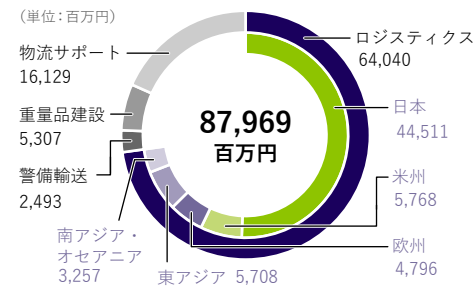
警備輸送事業 1社 (日本国内1社)
NXキャッシュ・ロジスティクス
連結子会社 1社

重量品建設事業 2社 (日本国内2社)
NXエンジニアリング、バラージング
連結子会社 1社
持分法適用関連会社 1社

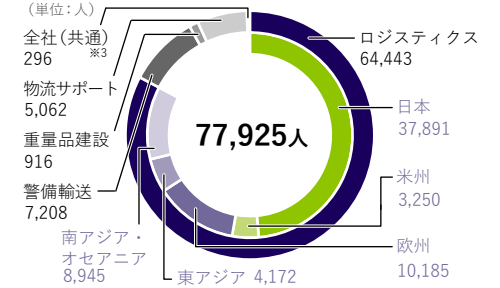
セグメント別売上収益 (連結) ※2



セグメント別利益 (連結) ※2



セグメント別従業員構成 (連結)



※1 2025年12月31日現在 ※2 グラフ内の金額は調整額を含まない数値 ※3 どのセグメントにも属さない人員

イニシアティブへの参画 / 社外からの評価

イニシアティブへの参画

NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社は、物流業界における環境・社会関連のさまざまな外部機関・会議などに積極的に参画し、持続可能な社会への貢献に向け協働しながら取り組んでいます。

● 社外活動への参画

国土交通省

- 交通政策審議会交通体系分科会環境部会
- 持続可能な物流の実現に向けた検討会

日本経済団体連合会

- 環境委員会
- 資源・エネルギー対策委員会
- 企業行動・SDGs委員会
- 消費者政策委員会
- 危機管理・社会基盤強化委員会
- 雇用政策委員会
- 労働法規委員会

経団連自然保護協議会

経団連自然保護協議会企画部会

日本物流団体連合会

物流環境対策委員会

全日本トラック協会

- 環境対策委員会
- 環境対策小委員会

● イニシアティブへの賛同

TCFD



TCFDは、G20の要請を受け、金融安定理事会 (FSB) により、気候関連の情報開示及び金融機関の対応をどのように行うかを検討するために設立された「気候関連財務情報開示タスクフォース」です。当社はTCFDによる提言内容を組織として支持することを表明しています。詳細は、当社WEBサイトをご覧ください。

TCFD提言に基づく情報開示

GXリーグ



カーボンニュートラルへの移行に向けた挑戦を果敢に行い、国際ビジネスで勝てる企業群が、GX (グリーントランスフォーメーション) を牽引する枠組みです。当社はこの活動に賛同しGX実現に向けた取組みを進めています。

SBTi

SBTiは、国連グローバル・コンパクト (UNGC)、世界資源研究所 (WRI)、世界自然保護基金 (WWF) の協働イニシアティブで、企業の温室効果ガス削減目標の評価を行っています。N Xグループの2030年削減目標は、2025年6月、SBT短期目標の認定を取得しました。

ニュースリリース

社外からの評価

NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社を選定されている主なESG投資インデックスは、以下のとおりです (2026年3月現在)。

MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数

2026 CONSTITUENT MSCI日本株
ESGセレクト・リーダーズ指数

MSCI日本株女性活躍指数

2026 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社のMSCIインデックスへの組入れや、MSCIのロゴ、商標、サービスマークやインデックス名称の使用は、MSCIまたはその関係会社によるNIPPON EXPRESSホールディングス株式会社の後援、宣伝、販売促進を目的としていません。MSCIのサービスおよびデータはMSCIの独占的財産で、MSCIおよびMSCIインデックスの名称とロゴは、MSCIまたはその関係会社の商標またはサービスマークです。

S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index



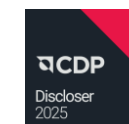
FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index

Morningstar 日本株式 ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数 (除くREIT)

ESG投資インデックスの詳細は統合報告書をご覧ください。

統合報告書

CDP 気候変動

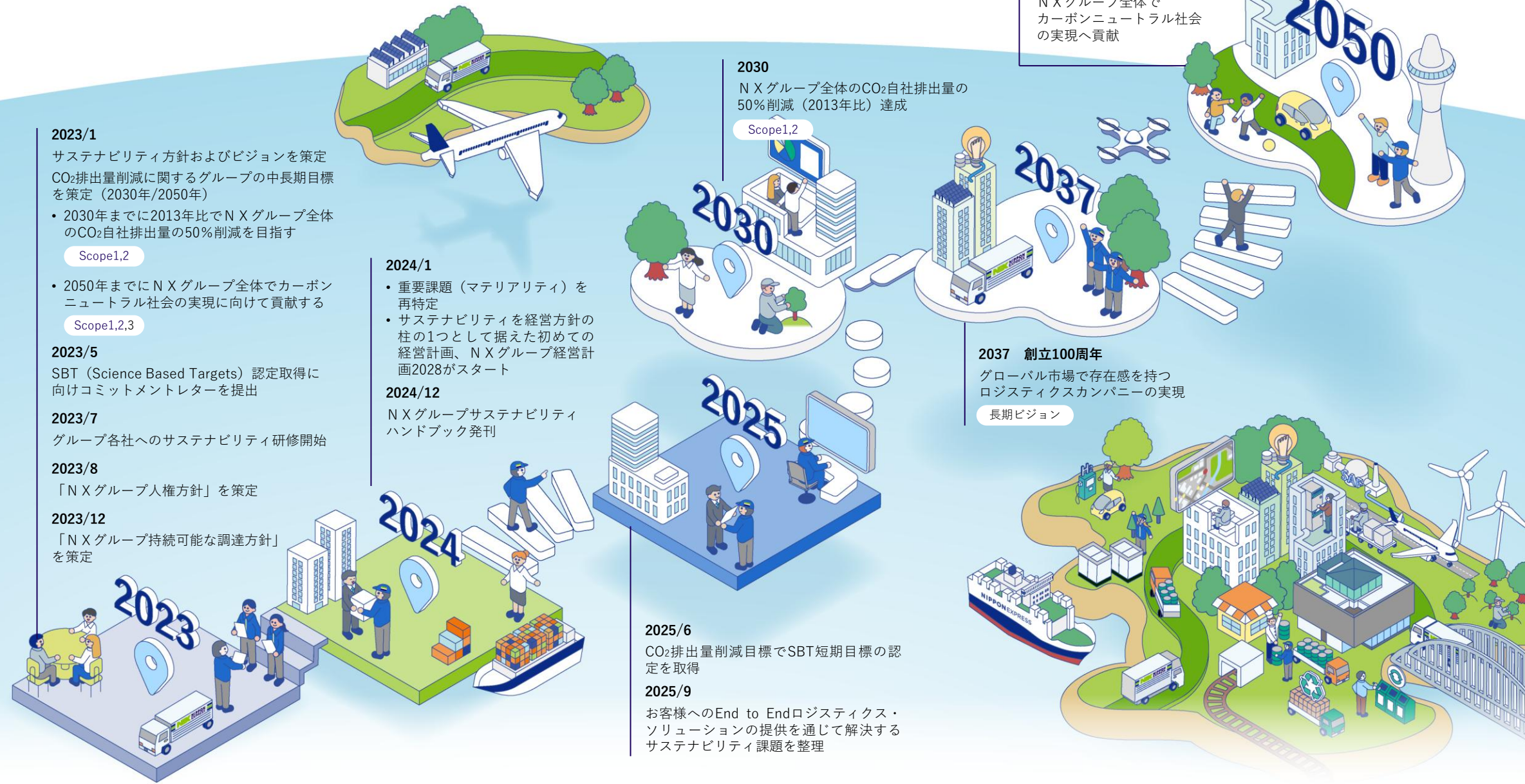


環境情報開示における国際非営利団体であるCDPが2025年に実施した気候変動プログラムにおいて、当社はB評価を獲得しました。

EcoVadis

世界中のサプライチェーンの持続可能性を推進しているEcoVadisのサステナビリティ評価における当社の2025年の総合得点は57点でした。

N Xグループのサステナビリティ経営の歩み



2023/1
サステナビリティ方針およびビジョンを策定
CO₂排出量削減に関するグループの中長期目標を策定 (2030年/2050年)

- 2030年までに2013年比でN Xグループ全体のCO₂自社排出量の50%削減を目指す

Scope1,2

- 2050年までにN Xグループ全体でカーボンニュートラル社会の実現に向けて貢献する

Scope1,2,3

2023/5
SBT (Science Based Targets) 認定取得に向けコミットメントレターを提出

2023/7
グループ各社へのサステナビリティ研修開始

2023/8
「N Xグループ人権方針」を策定

2023/12
「N Xグループ持続可能な調達方針」を策定

2024/1

- 重要課題 (マテリアリティ) を再特定
- サステナビリティを経営方針の柱の1つとして据えた初めての経営計画、N Xグループ経営計画2028がスタート

2024/12
N Xグループサステナビリティハンドブック発刊

2030
N Xグループ全体のCO₂自社排出量の50%削減 (2013年比) 達成

Scope1,2

2037 創立100周年
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の実現

長期ビジョン

2025/6
CO₂排出量削減目標でSBT短期目標の認定を取得

2025/9
お客様へのEnd to Endロジスティクス・ソリューションの提供を通じて解決するサステナビリティ課題を整理

2050
N Xグループ全体で
カーボンニュートラル社会
の実現へ貢献

サステナビリティ方針・ビジョン / サステナビリティの推進プロセス

● サステナビリティ方針・ビジョン

NXグループは、これまで進めてきたサステナビリティ経営をより深化させ、実効性の高い施策をグループ一丸となって遂行するために、当社グループのサステナビリティへの姿勢や創出価値を明らかにしたサステナビリティ方針およびビジョンを策定しています。本方針およびビジョンに基づき、企業理念である“社会発展の原動力であり、物流から新たな価値を創り、信頼される存在である”の体現と、持続的な成長・企業価値向上を両立し、価値創出を促進していくことにより、サステナビリティ活動においても、グローバル市場で存在感を持つグループとなるべく、取り組みを進めています。

サステナビリティ方針

NXグループは、従業員、ビジネスパートナー、お客様、地域社会といったステークホルダーと共創し、実り豊かな未来を目指すことで、持続可能な社会の実現を目指していきます。

NXグループは、自社とお客様の環境負荷の低減に貢献する事業に取り組むことで、カーボンニュートラル社会の実現や、地球環境の保全に貢献していきます。

NXグループは、人と人、ビジネスとビジネスをグローバルに繋ぎ、社会課題の解決に寄与するソリューションを提供することで、社会から必要とされる存在として、持続的な成長を追求していきます。

サステナビリティビジョン

企業理念	私たちの使命 私たちの挑戦 私たちの誇り	それは社会発展の原動力であること それは物流から新たな価値を創ること それは信頼される存在であること
サステナビリティビジョン	事業を通じて世界の人々のより良い暮らしと持続可能な社会の発展を支える	
	社会的価値 【安心・安定の提供 / 働く人の幸せ】	環境的価値 【地球環境の保全】
	経済的価値 【NXの持続的成長】	
重要課題 (マテリアリティ)	イノベーションによる新たな価値の創造	
事業	サステナブル・ソリューションの開発・強化	グローバル・サプライチェーンの強靱化
事業基盤	イノベーションを生む人財力の向上	人権の尊重と責任ある企業活動の実現
	安全・コンプライアンス・品質	

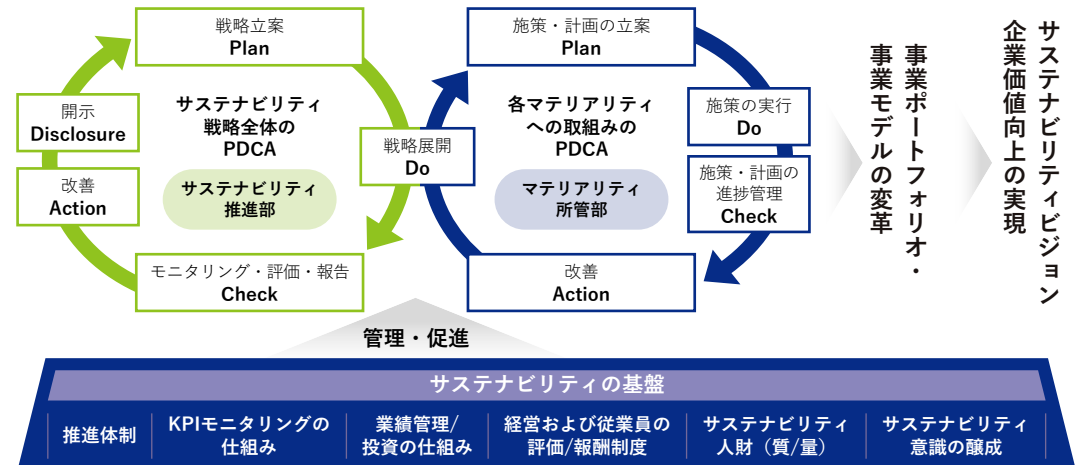
● サステナビリティの推進プロセス

NXグループでは、各重要課題（マテリアリティ）の取組み進捗、社会情勢などを踏まえ、サステナビリティ推進部が戦略立案・評価・改善を担っています。その実行は各重要課題（マテリアリティ）の担当部署が担い、グループ各社の事業に落とし込みながら、事業ポートフォリオ・事業モデルの転換を推進しています。

また、サステナビリティ推進委員会とサステナビリティ協議会においてKPIのモニタリングを行い、継続的な取組みの改善を図っています。さらに、サステナビリティ経営の推進を加速するため、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、一部の日本国内のグループ会社において、役員報酬にESG関連指標を組み込み運用しています。

加えて、職位別の目標を設定し、研修などを通じて社内浸透を図っています。

サステナビリティの推進プロセス



サステナビリティ推進体制

NXグループでは、サステナビリティ経営を持続的な企業価値向上の根幹をなす経営課題と位置づけ、取締役会からの監督機能とサステナビリティ推進委員会を中心とした執行体制の両面から、重要課題（マテリアリティ）の特定・対応を推進しています。

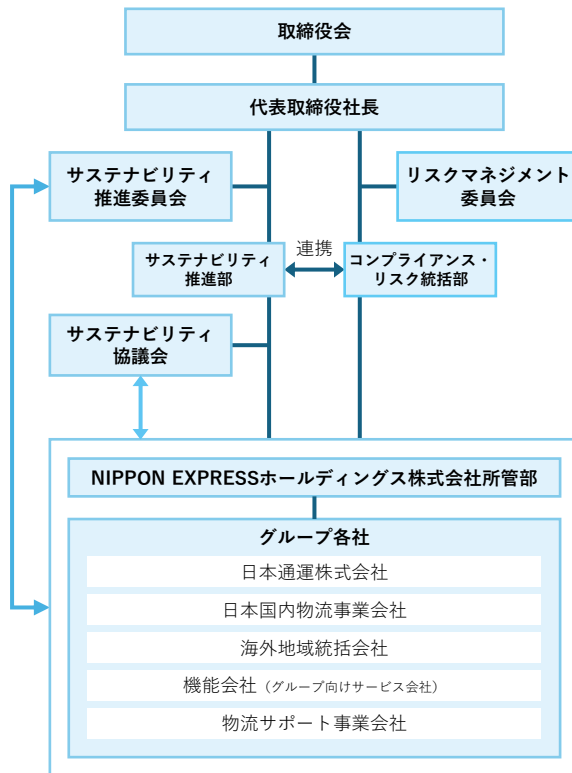
取締役会は、重要課題（マテリアリティ）への取組みの進捗について定期的（年2回以上）に報告を受け、その達成状況を評価・監督することで、サステナビリティと企業価値向上の実効的な連動を確保しています。

社長を委員長とするサステナビリティ推進委員会には、NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社の執行役員およびグループ会社のサステナビリティ担当役員が参画し、グループ全体のサステナビリティに関する取組みの加速と実効性向上に向けた方針の検討および進捗管理を行っています。

さらに、リスクマネジメント委員会などの専門委員会では、重要課題（マテリアリティ）に関連する気候変動対応、人権尊重、従業員エンゲージメント向上といったテーマごとの協議に加え、グループ内で顕在化したリスクの把握と対応策の検討を行っています。

業務執行面では、サステナビリティ担当執行役員の統括の下、当社サステナビリティ推進部が中核となり、各担当部署およびグループ会社と連携して取組みを推進することで、グループ横断的なサステナビリティ経営の実践を図っています。

サステナビリティ推進体制



サステナビリティ推進委員会

1.委員会の機能・目的	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ経営に関わる経営の基本方針、事業活動等の方針・戦略に関する企画・立案・提言 サステナビリティ経営に関わる情報、進捗状況等の取締役会および経営・執行役員会議への報告
2.委員	<ul style="list-style-type: none"> 委員長：NIPPON EXPRESS ホールディングス株式会社社長 副委員長：当社サステナビリティ推進部を所管する本部長 委員：当社執行役員およびグループ会社のサステナビリティを担当する役員 事務局：当社サステナビリティ推進部
3.開催頻度	原則年2回 ※重要事項がある場合は、臨時開催を行う

サステナビリティ協議会

1.協議会の機能・目的	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ推進委員会を踏まえたサステナビリティ経営戦略の推進状況の共有、指示事項の確認 次回サステナビリティ推進委員会に向けた、サステナビリティ経営戦略を進める上での課題等の議論ならびに報告や提言内容の整理・確認
2.参加者	<ul style="list-style-type: none"> 事務局：NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社サステナビリティ推進部 参加者：当社各部署とNXグループ会社のサステナビリティ推進担当
3.開催頻度	原則年2回 ※重要事項がある場合は、臨時開催を行う

サステナビリティ推進委員会の実施実績

回	開催時期	主な議題
第7回	2025年3月	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ経営の推進 重要課題（マテリアリティ）の推進状況 気候変動・人権尊重への取組み 非財務情報開示の充実への取組み サステナブル・ソリューションの開発・強化
第8回	2025年9月	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ経営の推進 重要課題（マテリアリティ）の推進状況 気候変動・人権尊重への取組み 非財務情報開示の充実への取組み 重要課題（マテリアリティ）の施策検討 サステナブル・ソリューションの開発・強化

社内浸透の取組み

● 社内浸透の取組み

NXグループは、サステナビリティ活動の推進に当たり、当社グループの従業員一人ひとりが日々の事業活動の中で自律的にサステナビリティの取組みを実践し、組織文化として定着することを目指し、サステナビリティ全般に係る理解浸透・行動変容を図るための教育・浸透を実施しています。

サステナビリティ推進に関する研修の実施

階層ごとに求められる知識・役割が異なることから、2025年度もサステナビリティ推進に関する研修を階層別を実施しました。研修後にはテスト・アンケートを実施し、結果を踏まえた改善のサイクルを回しています。

対象者	開催時期	研修形式	研修内容	受講者数
NIPPON EXPRESS ホールディングス 株式会社役員・主要 グループ会社経営者	2025年 7月	外部有識者によるセミナー	・サステナビリティ経営を通じた企業価値向上（先進企業の事例から）	77人
NXグループ 新入社員（日本国内）	2025年 4月	対面	・NXグループのサステナビリティの取組みと自身の業務との関連性の理解	912人
NXグループ 経験者採用者	2025年 7月 9月 12月	対面	・NXグループのサステナビリティの取組みと自身の業務との関連性の理解	71人 (3回合計)
NXグループ 全従業員	2025年 6月	eラーニング	・サステナビリティ経営の深度化に向けた意義の理解と実践	日本国内：35,222人 海外：9,951人 計45,173人
	2025年 11月	eラーニング	・サプライチェーンにおけるCO ₂ 排出量の考え方や算定方法等の理解	日本国内：36,780人 海外：2,314人 計39,094人

サステナビリティ協議会の実施

NXグループでは年に2回サステナビリティ推進委員会の実施時期に合わせサステナビリティ協議会を実施しています。2025年9月に行った協議会では、対面・オンラインのハイブリッド形式でグループ各社のサステナビリティ推進担当者36名が参加し、グループ全体の重要課題推進状況を共有、今後の施策、課題についての意見交換を行いました。



サステナブル・ソリューション営業の推進に向けた説明会

NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社は、2025年12月、日本通運株式会社のアカウトマネージャー、営業担当者計237名を対象に、お客様のEnd to Endロジスティクスにおけるさまざまなサステナビリティ課題を解決するソリューションをテーマに説明会を実施しました。実際に当社がお客様に提案して採用されたサステナブル・ソリューションの事例説明を受け、自分の担当するお客様への提案に活用したいとする意見や、顧客担当者ベースでは、まだコスト重視でサステナビリティの価値を十分に訴求できていないといった課題感も寄せられました。

技能系社員向けのサステナビリティ研修の実施

日本通運株式会社ではドライバー、フォークリフトオペレーターの指導層を対象に、NX-TEC伊豆にてサステナビリティに関する研修を実施しました。物流業界を取り巻く現状、当社グループのサステナビリティの取組みについて学び、自身の日々の運転業務、倉庫内作業との関連性を考える契機となりました。受講後のアンケートでは、全ドライバーにエコドライブの意味を教育したといった感想も寄せられました。



ステークホルダーエンゲージメント

● ステークホルダーエンゲージメントの推進 ステークホルダーエンゲージメント方針

基本的な考え方

NXグループは、企業理念に基づき、事業を通じて世界の人々のより良い暮らしと持続可能な社会の発展を目指しています。その実現に向け、多様なステークホルダーとの継続的かつ建設的な対話を重視しています。当社グループは、ステークホルダーエンゲージメント方針に基づき、期待・要請・懸念や社会課題を把握し、事業活動に反映することで、社会価値と企業価値の向上の両立を図っています。

ステークホルダーの特定と対話

NXグループでは、お客様、従業員、ビジネスパートナー、株主・投資家、地域社会、行政機関等を主要なステークホルダーと位置づけています。これらは、事業との関連性、社会への影響の重要性、社会的要請等を踏まえて特定しています。対話に当たっては、テーマの重要性や事業への影響度を勘案し、必要に応じて優先順位を付して対応しています。

事業活動・経営への反映

対話を通じて把握した内容は、関係部門で共有・分析し、事業運営上の課題や機会の把握に活用しています。重要事項は、経営会議および取締役会に報告し、審議の上、事業計画、リスク管理、サステナビリティ施策、情報開示等に反映しています。

実効性向上に向けた取組み

NXグループは、対話を改善につなげる仕組みとして運用しています。苦情・通報等については、担当部門が適切に調査し、必要に応じて是正措置や再発防止策を講じています。また、対話を通じて得られた示唆を踏まえ、取組みや開示内容の見直しを継続的に行っています。今後も、建設的な対話を通じて信頼関係を強化し、社会課題の解決に取り組んでいきます。

● ステークホルダーエンゲージメントの取組み

従業員と役員との対話

日本通運株式会社は、経営計画2028において「選ばれる企業への変革」を基本方針の一つに掲げています。その実現に向け、持続的な企業価値向上を目指す人的資本経営を推進する中で、「経営トップとの接点創出」と「企業理念の浸透」を柱に、エンゲージメント向上を目的とした従業員コミュニケーションの強化に取り組んでいます。

こうした取組みの一環として、2025年10月30日、「企業理念セッション～共に紡ごう、私たちのみらい～」をNXグループビルにて開催しました。当日は全国から、運動部所属社員やグループ会社従業員を含む、所属や役職、キャリアの異なる75名が一堂に会し、企業理念をテーマとしたグループセッションの他、社長の竹添、副社長の杉山をはじめとする役員や外部ゲストを迎え、さまざまな対話が行われました。

対話を通じた学びと今後の取組み

参加者アンケートでは、「人的資本経営、営業強化など、会社の取組みは企業理念に基づいたものであることがわかった。」「他の参加者と自分の考えの一致があちこちで感じられ、安心感とモチベーションの向上につながった。」「企業理念を自分ごととして考える良い機会になった。」といった感想が寄せられました。

今回得た気づきや学び、思いを各職場に持ち帰って共有し、日々の取組みに生かすことで、「選ばれる企業への変革」に向けた企業価値向上の歩みと、一人ひとりの成長が加速していくことが期待されます。



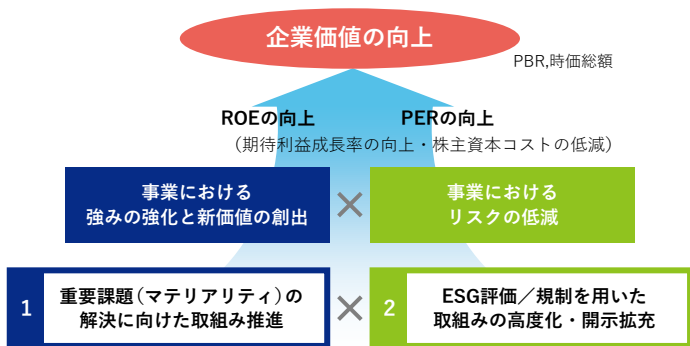
ステークホルダーエンゲージメント

NXグループは、サステナビリティ経営を通じて社会課題を解決することで豊かな未来を創出し、幅広いステークホルダーの皆さまと双方向のコミュニケーションを持つことが、企業価値向上のためには重要と考えています。

ステークホルダー	方針・取組み内容	主な対話方法（頻度・実績）
株主・投資家	株主・投資家の皆さまとの建設的な対話が、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上において重要であると認識し、その建設的な対話を促進するための施策や体制整備に取り組んでいます。経営企画部担当役員が統括するIR活動を通じ、当社グループの経営戦略や経営施策を明解に伝え、理解を得よう努めています。 株主・投資家の皆さまからの意見については、半期に1度取締役会へ報告し、社外役員を含む取締役会での協議の上、経営に反映するように努めています。	【日本国内機関投資家向け】 <ul style="list-style-type: none"> ● 機関投資家との個別ミーティング <ul style="list-style-type: none"> ・ 代表取締役によるミーティング（2件） ・ IR担当役員によるミーティング（2件） ・ IR担当者によるミーティング（96件） ● 社長をスピーカーとするスモールミーティング（1回） ● 社長およびテーマに応じた担当役員等をスピーカーとするIR Day（1回） ● 社外取締役をメインスピーカーとするスモールミーティング（1回） ● IR担当者による証券アナリスト等の取材対応（38件） 【海外機関投資家向け】 <ul style="list-style-type: none"> ● 海外投資家との面談 <ul style="list-style-type: none"> ・ 代表取締役によるミーティング（10件） ・ IR担当役員によるミーティング（20件） ・ IR担当者によるミーティング（64件） ● 証券会社主催のコンファレンス参加（3件） 【個人投資家向け】 <ul style="list-style-type: none"> ● 説明会（2回）
お客様	法令等の遵守に加え、お客様からのニーズを把握し、環境・社会に配慮した高品質なサービスの提供を行います。また、必要な情報の提供や相談受付などの相互コミュニケーションによる要望の収集によりサービス向上・改善に努めます。	<ul style="list-style-type: none"> ● 展示会・説明会・セミナー（随時） <ul style="list-style-type: none"> ・ 日本通運株式会社、「アジア・シームレス物流フォーラム2025」、「国際物流総合展2025」に出展 ● 電話、WEBサイトでの相談受付（日常的）・お客様アンケート（随時）など
従業員	従業員が幸せにモチベーション高く働くことが、お客様、株主、社会に対しての価値創出につながると考え、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの推進や人材育成など、多様な人材が能力を発揮し活躍できる環境の整備、施策の実行に努めます。	<ul style="list-style-type: none"> ● 内部通報制度 <ul style="list-style-type: none"> ・ 「NXスピークアップ」、「NXグローバルスピークアップ」 ● 個人面談（随時） ● 社内アンケート（随時） ● コンプライアンス意識調査（定期的） ● 社内報（専用WEBサイトで随時更新）など ● NXグループエンゲージメントサーベイ（年1回） ● 社内公募制度（ポスカリ）の実施（年172ポスト）
ビジネスパートナー (関係・協力会社)	ビジネスパートナー（関係・協力会社）と共に公正・公平な取引を行い、法令等の遵守に加え、安全・人権・環境等の課題に対しサプライチェーン全体で対処します。	<ul style="list-style-type: none"> ● 会議・説明会（随時）など <ul style="list-style-type: none"> ・ 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・ベンダーからの情報収集を実施。得られた情報・知見を社内共有し、物流現場の効率化につなげている ● パートナーシップ安全協議会（年1回）
地域社会	NXグループが地域社会に対して与える影響を理解し、事業活動・社会貢献活動を通じて、地域の持続的な発展・振興に寄与します。	<ul style="list-style-type: none"> ● 講演・教育の場への講師派遣（随時） ● 社会貢献活動（随時） <ul style="list-style-type: none"> ・ 森林育成活動（年2回）など
行政機関等	各国の行政機関や自治体等の各種法令の遵守に加え、行政機関や自治体等と連携した事業の検討・推進により産業振興に貢献します。	<ul style="list-style-type: none"> ● 委員会・協議会・会議（随時）など <ul style="list-style-type: none"> ・ 経済産業省主催のGXリーグ（カーボンニュートラルへの移行に向けた挑戦を果敢に行い、国際ビジネスで勝てる企業群がGXを牽引する枠組み）に参画

サステナビリティ経営の戦略

NXグループのサステナビリティ経営では、企業価値の向上とサステナビリティビジョンの実現の両立を目指しています。企業価値向上に向けては、①重要課題（マテリアリティ）の解決に向けた取組み推進、②ESG評価／規制を用いた取組みの高度化・開示拡充の2つの観点から、当社グループの強みの強化と新価値の創出によるROE向上、ならびに事業におけるリスクの低減を通じたPER向上（期待利益成長率の向上・株主資本コストの低減）を目指します。



NXグループの長期ビジョン「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」の実現に向けて、サステナビリティ経営の長期ロードマップの下、2軸それぞれマイルストーンを設定し、着実に取組みを推進します。①5つの重要課題（マテリアリティ）の解決に向けては、各マイルストンの達成に向けた計画を策定・実行し、KPIに基づくモニタリングにより進捗を検証した上で、結果に応じて施策を見直すPDCAを継続的に運用しています。

これまでに、計画と進捗状況とのギャップを踏まえ、一部

の取組みを拡充しています。

今後も、KPIによる定量管理を通じて継続的に取組みのアップデートを行い、財務・非財務資本の強化につなげていきます。

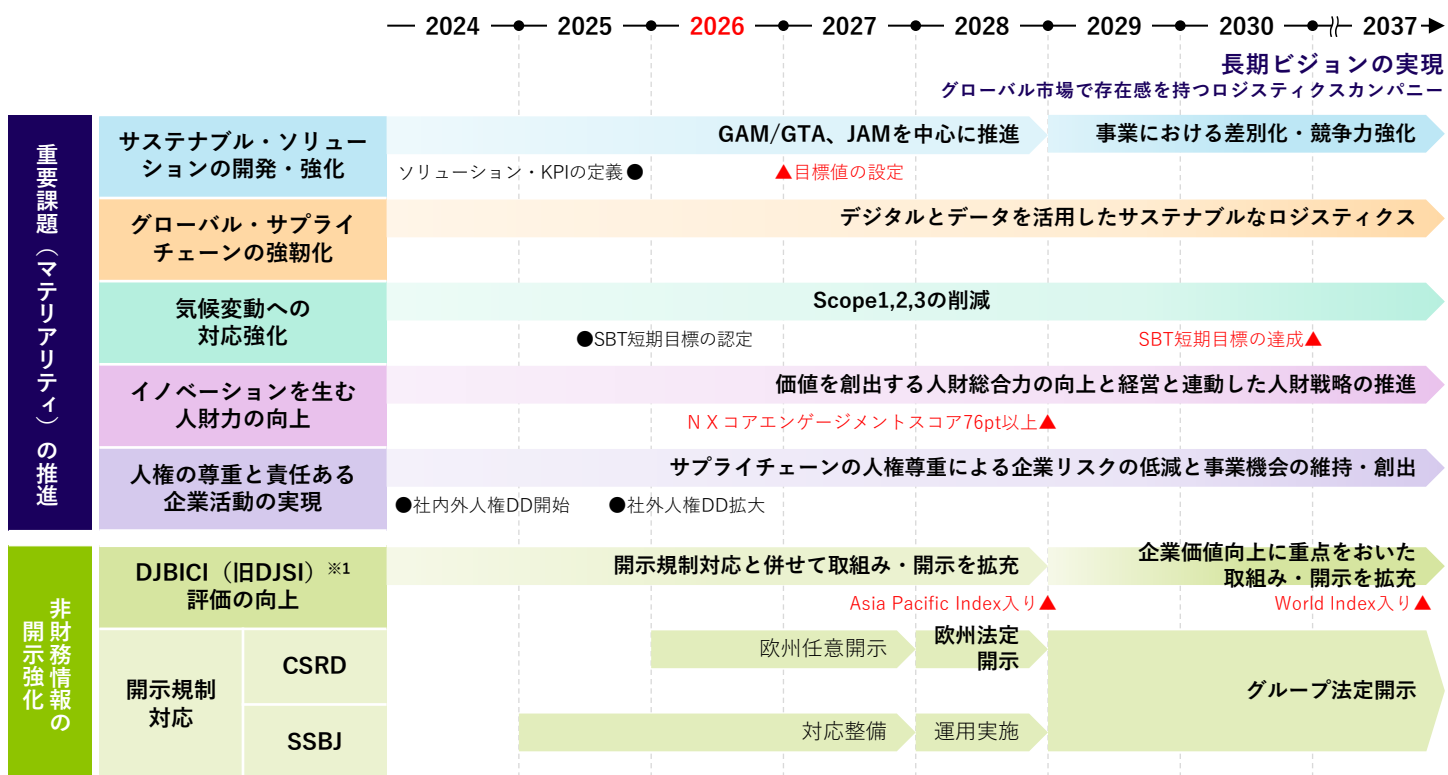
②非財務情報開示の充実化については、DJBICI（旧DJSI）※1評価の向上に取り組むとともに、法定の開示規制対応を各所

管部・グループ各社と連携し具体的に進めています。

このように①重要課題（マテリアリティ）の解決に向けた取組み推進と②非財務情報開示の充実化を両輪として進めることで、ROEおよびPERの向上を通じて企業価値の一層の向上を図ります。

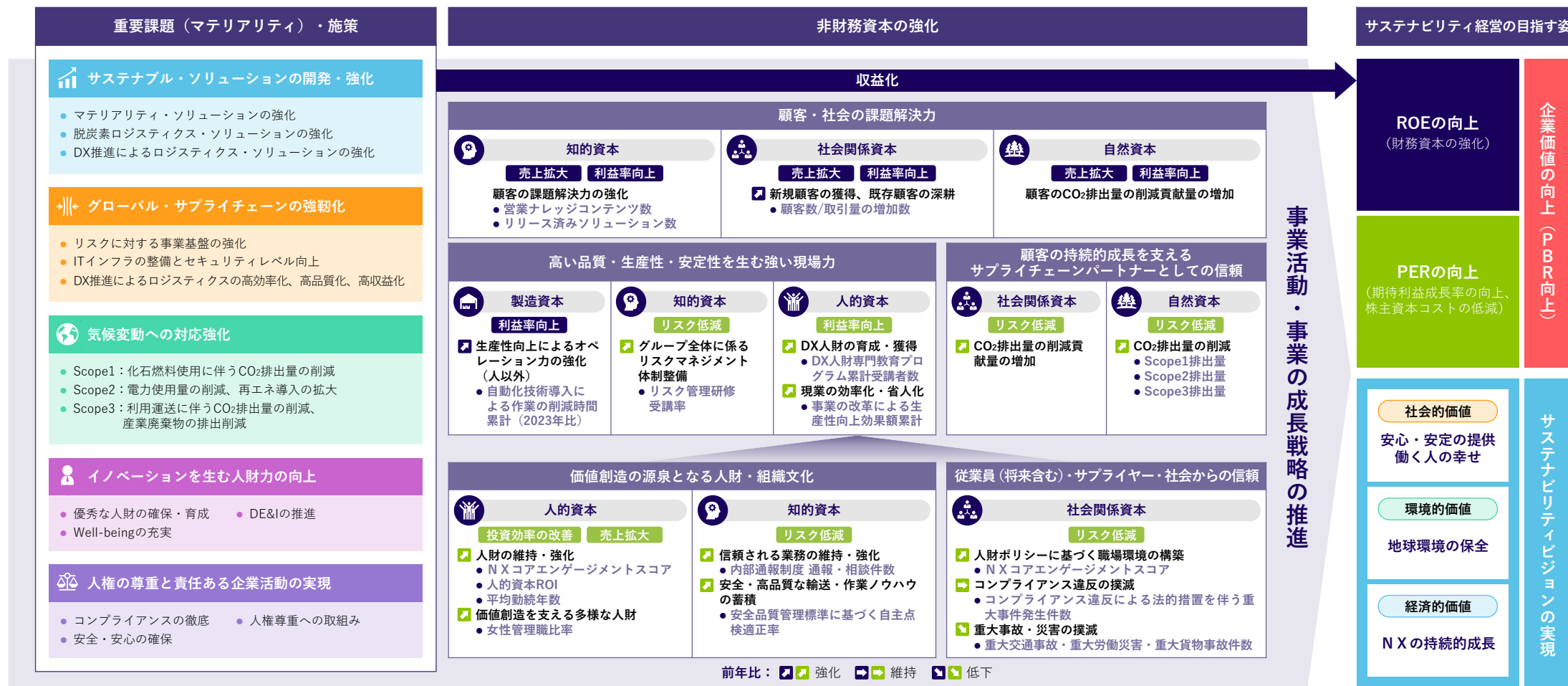
※1 Dow Jones Best-in-Class Indices

サステナビリティ経営推進の長期ロードマップ



重要課題 (マテリアリティ) への取組みによる非財務資本の強化、目指す姿の実現

重要課題 (マテリアリティ) への取組みを通じて非財務資本の強化を図り、その基盤の下事業活動を展開することで、企業価値向上とサステナビリティビジョンの実現を目指しています。各指標は概ね着実に進捗しています。進捗が順調なものは取組みを継続し、進捗が十分ではないものは原因特定と対策立案を図り、引き続きROE・PERの向上を追求していきます。



中長期の環境変化を捉えた重要課題（マテリアリティ）

NXグループでは、中長期的な環境変化が自社の財務・事業に及ぼす影響と、自社の事業活動が環境・社会に与えるインパクトの双方を評価するダブル・マテリアリティの観点から、事業戦略および価値創造との関係性を踏まえ、重点的に取り組むべき重要課題（マテリアリティ）を特定しています。以下では、特定した各マテリアリティについて、関連するインパクト・リスク・機会（IRO）と価値創造との関連性を説明します。

重要課題 (マテリアリティ)	選定理由	自社へのインパクト		環境・社会へのインパクト※1	事業を通じた 価値創出	価値創出の 源泉	価値の 毀損の 回避	
		リスク	機会					
サステナブル・ソリューションの 開発・強化	あらゆる企業において、その事業が立脚する自然環境や社会・産業の持続性が重視されているため、社会・産業全体の維持・最適化を図るサービスを提供する	<ul style="list-style-type: none"> 社会課題へのソリューションを提供する競合への既存顧客の移行 	<ul style="list-style-type: none"> 顧客ニーズへの対応による売上拡大 	社会的価値	<ul style="list-style-type: none"> 事故災害のない安全な社会の実現 	○		
				環境的価値				<ul style="list-style-type: none"> 循環型社会への貢献 カーボンニュートラル社会実現への貢献
				経済的価値				<ul style="list-style-type: none"> イノベティブな社会の実現
グローバル・サプライチェーンの 強靱化	社会インフラを支える企業として、自然災害やパンデミック等の非常事態、労働人口減少においても物流を維持することで社会の安定に貢献する	<ul style="list-style-type: none"> オペレーション停止による顧客からの信頼毀損 人財不足による事業成長の阻害 	<ul style="list-style-type: none"> 安定したサービス提供への信頼向上による売上拡大 	社会的価値	<ul style="list-style-type: none"> 安定的なサプライチェーンの実現 	○	○	
気候変動への 対応強化	政府による2050年カーボンニュートラル宣言や気候変動への国際社会の強い要請に応え、コーポレートシシズンとしての責務を果たす	<ul style="list-style-type: none"> 顧客やサプライヤーからの取引停止リスク 環境対策を進める競合への既存顧客の移行 	<ul style="list-style-type: none"> 顧客ニーズへの対応による売上拡大 	環境的価値	<ul style="list-style-type: none"> カーボンニュートラル社会への貢献 		○	
イノベーションを生む 人財力の向上	自社事業の価値の源泉である従業員に対して投資することで、従業員のWell-beingの追求、エンゲージメント向上、多様な人財の能力発揮を促し、価値創出の基盤を強固にする	<ul style="list-style-type: none"> 高い専門性を有する人財の維持・獲得リスク 現場での人手不足による競争力低下 	<ul style="list-style-type: none"> 人財育成を通じた生産性・品質向上 イノベーションの促進 	社会的価値	<ul style="list-style-type: none"> 働く人の幸せ 公平で安定的な雇用の提供 		○	
				経済的価値	<ul style="list-style-type: none"> 選ばれ続けるロジスティクスカンパニー 	○		
人権の尊重と 責任ある企業活動の 実現	コーポレートガバナンス、腐敗防止や人権尊重への社会からの要請に応え、強固な事業基盤を醸成し、従業員・社会から信頼される企業であり続ける	<ul style="list-style-type: none"> 訴訟リスク 顧客やサプライヤーからの取引停止リスク 	<ul style="list-style-type: none"> レピュテーション向上による人財獲得や顧客・取引先開拓の効率向上 	社会的価値	<ul style="list-style-type: none"> 事故災害のない安全な社会の実現 働く人の幸せ 公平で安定的な雇用の提供 		○	
				経済的価値	<ul style="list-style-type: none"> 選ばれ続けるロジスティクスカンパニー 公平で安定的なビジネス機会の提供 	○		

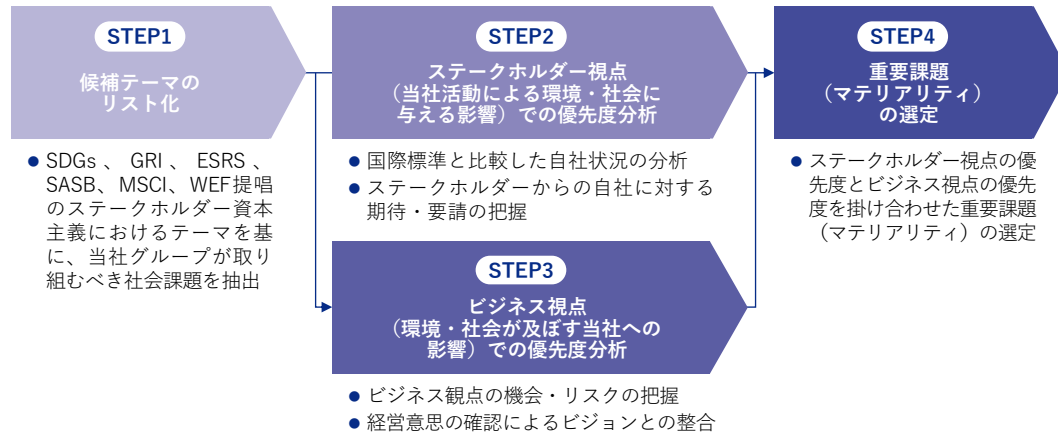
※1 環境・社会へのインパクトの記載は、サステナビリティ経営の目指す姿として、サステナビリティビジョンで定義している「社会的価値・環境的価値・経済的価値」に沿って記載。サステナビリティビジョンの詳細は、P.02を参照

重要課題 (マテリアリティ) の特定・見直しプロセス

N Xグループでは、欧州の開示規制への対応を契機に、ダブル・マテリアリティに基づき重要課題 (マテリアリティ) を特定しています。環境・社会課題が当社グループの収益性や資本コスト、事業継続性に与える財務的影響と、当社グループの活動が環境・社会に与えるポジティブ/ネガティブな影響の双方を評価し優先度を判断しています。

具体的には、STEP1「候補テーマのリスト化」で主要なサステナビリティフレームワークや欧州開示規制、全社リスク管理で特定した重要なインパクト・リスク・機会 (IRO) を参照し候補テーマを抽出します。STEP2「ステークホルダー視点」、STEP3「ビジネス視点」で優先度を分析し、STEP4で二軸のマテリアリティマトリクスとして整理、取締役会での審議・決議により重要課題として確定しています。特定した重要課題 (マテリアリティ) は中長期の経営戦略・資本配分・KPIに反映し、規制や事業環境の変化を踏まえ定期的に再評価することで、企業価値向上とサステナビリティを一体的に推進しています。

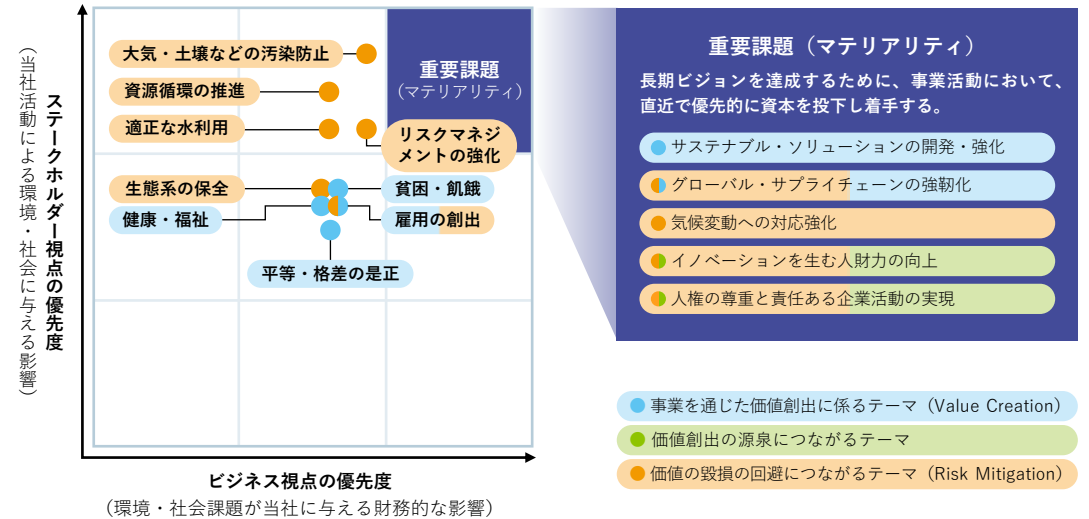
重要課題 (マテリアリティ) の特定ステップ※1



※1 事業関連のリスク対応については、有価証券報告書を参照。事業環境分析については統合報告書「事業環境分析」ページを参照

有価証券報告書 統合報告書

重要課題 (マテリアリティ) マトリクス



当サステナビリティレポートでの記載箇所

主要なサステナビリティ課題	環境的価値	社会的価値	経済的価値	ガバナンス
	P.22-36	P.37-66	P.67-68	P.69-84
	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動への対応強化 サステナブル・ソリューションの開発・強化 資源循環の推進 大気・土壌などの汚染防止 生態系の保全 適正な水利用 	<ul style="list-style-type: none"> 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靱化 	<ul style="list-style-type: none"> サステナブル・ソリューションの開発・強化 グローバル・サプライチェーンの強靱化 	<ul style="list-style-type: none"> 人権の尊重と責任ある企業活動の実現 リスクマネジメントの強化

サステナブル・ソリューションの開発・強化

重要課題（マテリアリティ）の取組みの詳細と企業価値へのつながり

アクティビティ		2024年実績	2025年実績 (達成率)	2025年目標	2028年目標	
マテリアリティ・ソリューションの強化	<ul style="list-style-type: none"> 顧客の重要課題の把握とソリューションの検討 	顧客の重要課題に対するソリューションの開発・強化				
		省エネ / 創エネ / 再エネ / 資源循環 / 3R 事業の開発・強化				
脱炭素ロジスティクス・ソリューションの強化	<ul style="list-style-type: none"> モーダルシフトの拡大 低炭素輸送の開発・提供 顧客のCO₂排出量可視化 	鉄道輸送：年4%増 (総販売数・千t) ※2	6,181	6,146 (88%)	6,986	7,595
		内航海運：年1.8%増 (総販売数・千t) ※2	2,048	2,095 (97%)	2,150	2,270
		Sea & Rail：年5%増 (総販売数・千t) ※2	13.5	22.1 (186%)	11.9	13.8
		プロテクトBOX拡販：年5%増 (販売総基数・千基) ※2	47.2	44.0 (100%)	44.1	51.1
		環境価値付加輸送の開発	輸送排出量可視化ツール (NX-GREEN Calculator) の機能強化による既存顧客深耕及び新規顧客獲得			
DX推進によるロジスティクス・ソリューションの強化	<ul style="list-style-type: none"> 共創パートナーの発掘と事業のタネの創造 DX人財の育成強化 	事業の創造による利益貢献額 (億円)	11	26 (371%)	7	40
		DX人財専門教育プログラム累計受講者数 (人)	80 ※1	160 (100%)	160	400

※1 日本国内のグループ会社（日本通運株式会社含む） ※2 日本通運株式会社

目標設定項目

顧客のマテリアリティを解決するソリューションの創出

社会関係資本

顧客数・取引量増加

物流におけるCO₂排出量の可視化と削減の実現

社会関係資本

顧客数・取引量増加

顧客・産業SCの変化に対応し得るロジスティクス柔軟化・最適化

事業の創造による利益貢献額累計

2028年目標：87億円

進捗評価・今後の取組み方針

脱炭素ロジスティクス・ソリューション、DX推進によるロジスティクス・ソリューション、マテリアリティ・ソリューションの3領域において、各種取組みが進展。脱炭素ロジスティクス・ソリューションでは、Sea & RailやプロテクトBOXの販売が年度計画を達成。DX推進によるロジスティクス・ソリューションでは、新たな事業創造を通じた利益貢献が年度計画を上回る水準で進捗。マテリアリティ・ソリューションでは、お客様課題の切り口整理、グループ営業体制の整備、営業支援・管理システム（ナレッジワーク、Salesforceなど）の活用など、推進基盤の整備が進展。

一方、個別施策・個別ソリューション起点での推進にとどまっており、お客様の事業活動や経営課題を踏まえた統合的な提案力の強化、ならびに提供価値の差別化を通じた収益化拡大には課題。

今後は、お客様の事業活動や経営課題を起点に全体の枠組みを見直し、ソリューション開発、営業、サービス提供を一気通貫で強化する。これにより、課題解決力の高度化を通じた差別化を図るとともに、収益化の拡大につなげる。

事業活動・事業の成長戦略の推進

サステナビリティ経営の目指す姿

ROEの向上
(財務資本の強化)

PERの向上
(期待利益成長率の向上、株主資本コストの低減)

社会的価値

- 事故災害のない安全な社会の実現

環境的価値

- カーボンニュートラル社会実現への貢献
- 循環型社会への貢献

経済的価値

- イノベーティブな社会の実現

企業価値の向上 (PBR向上)

サステナビリティビジョンの実現

グローバル・サプライチェーンの強靱化

重要課題（マテリアリティ）の取組みの詳細と企業価値へのつながり

アクティビティ		2024年実績				2025年実績 (達成率)				2025年目標				2028年目標			
		2024年実績		2025年実績 (達成率)		2025年目標		2028年目標		2024年実績		2025年実績 (達成率)		2025年目標		2028年目標	
リスクに対する事業基盤の強化	<ul style="list-style-type: none"> 安定的な事業継続のためのリスク管理 非常時の事業継続のための危機管理 	グループ全体に係るリスク管理の体制整備 知的資本				重要リスクの特定				グループ各社でのBCP策定推進							
		グループ各社での危機管理訓練の実行・支援				リスク管理研修受講率 (%)				98	97	90	100				
ITインフラの整備とセキュリティレベル向上	<ul style="list-style-type: none"> ITインフラにおける非常時への対策強化 サイバーセキュリティの強化 	BCP 採択訓練のRTO ^{※1} 達成率 (%) ^{※2}		100	100 (111%)	90以上	90以上	従業員へのセキュリティ教育の受講率 (%)		97 ^{※6}	93 (103%)	90以上	90以上				
		標的型攻撃メール訓練の開封率 (%) ^{※4,5}		0.8~23.6 ^{※6}	0.8~4.2 ^{※6}	5未満	5未満	標的型攻撃メール訓練の通報率 (%) ^{※5}		52.1~61.0 ^{※6}	23.4~29.2 ^{※6}	80以上	80以上				
		事業の改革による生産性向上貢献額 (億円)		63	71 (65%)	110	230	自動化技術導入による作業の削減時間累計 (2023年比、%) 製造資本		8.1	7.2	7.0	30				
		DX人財専門教育プログラム累計受講者数 (人)		80	160 (100%)	160	400										
DX推進によるロジスティクスの高効率化、高品質化、高収益化	<ul style="list-style-type: none"> 業務の効率化 データ活用によるリソース最適配置 DX人財の育成強化 	事業の改革による生産性向上貢献額 (億円)				63	71 (65%)	110	230	自動化技術導入による作業の削減時間累計 (2023年比、%) 製造資本							
		DX人財専門教育プログラム累計受講者数 (人)		80	160 (100%)	160	400										

目標設定項目	進捗評価・今後の取組み方針
重要リスクの低減 社会関係資本	リスク管理では、自然災害・サイバーセキュリティなどのグループ重要リスクを特定し、発生可能性と影響規模の評価に基づく対応計画を策定。 危機管理では、グループ各社でBCPの整備を推進しており、今後も実効性向上のための取組みを継続する。
重大セキュリティインシデントの撲滅 社会関係資本	グループ横断型の専門組織を中心に、グローバルでの教育・訓練基盤の拡充やランサムウェアなどへの脅威対策を推進し、KPIを達成。今後もグループ連携の強化を通じて施策の高度化を図る。
人とデジタルの調和によるロジスティクスの強靱化 人的資本	DX人財の育成は教育プログラムの受講者数がKPIを達成し、着実に進捗。生産性向上についてはRPA・デジタルピッキングなどの導入で一定の効果を確認したものの、KPIは未達。 今後は効果検証済み施策の横展開とデータ基盤の整備を通じ、収益貢献の拡大を図る。

サステナビリティ経営の目指す姿
ROEの向上 (財務資本の強化)
PERの向上 (期待利益成長率の向上、株主資本コストの低減)
社会的価値 ・安定的なサプライチェーンの実現

事業活動・事業の成長戦略の推進

企業価値の向上 (PBR向上)

サステナビリティビジョンの実現

※1 RTO：目標復旧時間 ※2 日本通運株式会社 ※3 NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社、日本通運株式会社、N X キャッシュ・ロジスティクス株式会社 ※4 開封率は、各回の訓練メールの内容に依存する点には留意が必要 ※5 年間4回の訓練における全社平均値の最小値～最大値 ※6 NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社、日本通運株式会社、N X キャッシュ・ロジスティクス株式会社、N X 情報システム株式会社

気候変動への対応強化

重要課題（マテリアリティ）の取組みの詳細と企業価値へのつながり

アクティビティ		2024年実績	2025年実績	2025年目標	2028年目標	目標設定項目	進捗評価・今後の取組み方針	サステナビリティ経営の目指す姿			
Scope1の削減	<ul style="list-style-type: none"> 環境配慮車両の導入 	環境配慮車両の保有割合※1	75.1%	79.5%	-	-	<p>自然資本</p> <p>Scope1,2 排出量の削減 (千t-CO₂)</p> <p>2024年実績：726 2025年実績：691 2026年目標：641 2028年目標：537</p> <p>自然資本</p> <p>Scope3 排出量の削減※3 (前年比、%)</p> <p>2024年実績：－ 2025年実績：▲2.5 2026年目標：▲2.5 2028年目標：▲2.5</p>	<p>拠点統合・車両集約などを通じた物流オペレーションの効率化により、前年比29,290t-CO₂の削減を実現。</p> <p>引き続き運行効率改善を推進し、排出量の着実な低減を図る。</p> <p>物流施設への太陽光発電設備の設置拡大および再生可能エネルギー由来電力の調達を積極的に実施し、前年比5,423t-CO₂を削減。</p> <p>今後も再生可能エネルギーの活用推進、および照明・空調の高効率化等の省エネ施策を継続する。</p> <p>モーダルシフトおよび低炭素サービスの拡充を推進するとともに、排出量の算定・開示の精緻化にも注力。</p> <p>今後は顧客・協力会社のみならず行政・業界団体とも連携し、サプライチェーン全体の脱炭素化を加速する。</p>	<p>事業活動・事業の成長戦略の推進</p>	<p>ROEの向上 (財務資本の強化)</p>	<p>企業価値の向上 (PBR向上)</p>
	<ul style="list-style-type: none"> 省エネ：LED照明切替等 創エネ：再エネ発電設備の導入促進 再エネ：環境価値の利用などによる再エネ由来電力の使用 	再生可能エネルギー電力使用量割合（自家発電、再生可能エネルギー由来電力、取得環境価値）※2	2.74%	6.39%	-	-				<p>PERの向上 (期待利益成長率の向上、株主資本コストの低減)</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> モーダルシフト サプライヤーエンゲージメントの取組み 	<p>利用運送における排出量の把握（輸送モード別、トンキロ法）</p>								<p>環境的価値</p> <p>・カーボンニュートラル社会実現への貢献</p>	

※1 日本通運株式会社 ※2 日本国内のグループ会社（日本通運株式会社含む） ※3 利用運送を含むScope3のカテゴリー1（購入した製品・サービス）が対象

イノベーションを生む人財力の向上

重要課題（マテリアリティ）の取組みの詳細と企業価値へのつながり

アクティビティ		2024年実績	2025年実績 (達成率)	2025年目標	2028年目標	目標設定項目	進捗評価・今後の取組み方針	サステナビリティ経営の目指す姿
優秀な人財の確保・育成	<ul style="list-style-type: none"> グループ経営人財の育成 グローバル人財の確保・育成 	サクセッションプランの活用				多様で優秀な人財の充実 自律 / 挑戦・変革 / 誠実さ サーベイスコア (pt) 2024年実績: 68 2025年実績: 70 2025年目標: 70以上 2028年目標: 73以上	KPIはいずれも100%超で順調に進捗。日本通運株式会社ではコアロジスティクス事業に必要な重点人財区分を特定し、戦略的配置・育成施策を具体化。 今後は取組みを継続するほか、区分ごとの充足状況をモニタリングし、人財基盤の強化を推進する。	ROEの向上 (財務資本の強化) PERの向上 (期待利益成長率の向上、株主資本コストの低減)
		ポスキャリアによる配置数 (ポスト) 135 172 (143%) 120 以上 120 以上						
Well-beingの充実	<ul style="list-style-type: none"> エンゲージメントの向上 社員のキャリア支援 リスクリングによるキャリアの充実 	人財ポートフォリオの作成・活用				一人ひとりのパフォーマンス向上 ワークエンゲージメントスコア (pt) 2024年実績: 71 2025年実績: 72 2025年目標: 73以上 2028年目標: 76以上	総合力^{※3}の向上 人的資本 NXコアエンゲージメントスコア (pt) 2024年実績: 72 2025年実績: 73 2025年目標: 73以上 2028年目標: 76以上	KPIは概ね順調に進捗。また、グループキャリア支援方針を策定し、社員の自律的なキャリア形成に対して会社が学びと機会を提供する姿勢を明確化。 今後は取組みを継続するほか、各種施策の実施結果を踏まえ、社内公募や学び直し支援などを含むキャリア支援施策全体の充実を図る。
		グローバル人財育成関連研修の参加者数 (人) 1,033 1,223 (122%) 1,000 以上 1,000 以上						
		アブゼンティーズム (日) ^{※1} 1.73 1.71 (96%) 1.64 以下 1.54 以下						
DE&Iの推進	<ul style="list-style-type: none"> 女性活躍推進 外国人材の活躍推進 障がい者雇用推進 インクルーシブな職場風土の構築 	男性の育児休業取得率 (%) ^{※1} 46.8 57.1% (104%) 55 以上 70 以上				インクルーシブな職場風土の構築 社会関係資本 DE&Iサーベイスコア (pt) 2024年実績: 66 2025年実績: 68 2025年目標: 65以上 2028年目標: 68以上	女性管理職比率は2025年度目標に未達。障がい者雇用率は法定雇用率に未達。 今後は、女性管理職候補層の育成・登用計画を具体化し、2028年度末8%の達成を目指す。障がい者雇用は、制度改定を見据え、定着支援と業務創出を強化する。 また、グローバル経営幹部候補の多様化に向け、外国人材の採用・配置を継続実施する。	社会的価値 ・働く人の幸せ ・公平で安定的な雇用の提供 経済的価値 ・選ばれ続けるロジスティクスカンパニー
		キャリア支援の充実 リスクリングによる計画的な人員再配置						
		女性管理職比率 (%) ^{※1} 3.76 4.76 (95%) 5 以上 8 以上						
		日本リージョンにおける外国人材の環境改善 障がい者雇用率 (%) ^{※2} 2.47 2.36 (94%) 2.5 以上 2.7 以上						
		心理的安全性サーベイスコア (pt) 65 67 (102%) 66 以上 69 以上						

※1 日本国内の主要グループ7社 ※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) ※3 「総合力」 = 「多様で優秀な人財の充実」 + 「一人ひとりのパフォーマンス向上」 + 「イ


人権の尊重と責任ある企業活動の実現

重要課題 (マテリアリティ) の取組みの詳細と企業価値へのつながり

	アクティビティ	2024年実績	2025年実績 (達成率)	2025年目標	2028年目標	
コンプライアンスの徹底	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス教育の実施 モニタリングの実施 グループ各社におけるグローバル内部通報制度の導入 	コンプライアンス研修受講率 (%)	96	95	-	-
	腐敗と贈収賄に関する罰金額、有罪判決の件数 (件)	発生ゼロ	発生ゼロ	発生ゼロ	発生ゼロ	
	グローバル内部通報制度の導入 					
安全・安心の確保	<ul style="list-style-type: none"> グループでの労働安全の推進 	安全品質管理標準に基づく自主点検実施率 (%) 	100	100	-	-
		安全文化の構築・強化のための安全推進担当者会議の継続実施 (回)	※リージョンごと 2	※リージョンごと 2	-	-
		安全取組み事項の実施				
		安全研修受講率 (%)	100	100	-	-
人権尊重への取組み	<ul style="list-style-type: none"> 人権方針および調達方針の策定 人権リスクの特定・評価 人権リスクの予防・是正 人権取組み推進体制の構築 	自社と一次サプライヤーにおける人権デューデリジェンスの実施				
		サプライヤーマネジメントの対応方針の策定				
		苦情処理メカニズムの構築				
		各階層別の研修プログラムの作成・実施				
	サプライヤーの人権リスク評価実施数・率 (NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社実施)	実施数 11社 回答数 11社 (回答率 100%)	実施数 528社 回答数 353社 (回答率 66.9%)	-	-	

目標設定項目

コンプライアンス違反の撲滅


 **社会関係資本**

コンプライアンス違反による法的措置を伴う重大事件発生件数

2024年実績: 0件
2025年実績: 0件
2025年目標: 0件
2028年目標: 0件

重大交通事故・重大労働災害・重大貨物事故の撲滅

交通事故・労働災害発生 の低減

 **社会関係資本**

事業活動における人権の尊重

進捗評価・今後の取組み方針

グループ全体でコンプライアンス教育を実施し、受講率は約95%を達成。内部通報制度では年間497件を受け付け、重要事案はコンプライアンス委員会を経て取締役会へ報告。今後も教育の継続とモニタリング強化を通じ、コンプライアンス経営の実効性を高める。

グループ各社で安全推進体制を構築。また、安全品質管理標準に基づく自主点検や、安全推進担当者会議、安全研修を継続して実施。今後も安全教育の拡充や事故事案の傾向を踏まえた重点取組み施策のさらなる強化を図る。

グループ101社を対象に人権リスク評価を実施し、重要リスクの特定、予防・是正策の推進とモニタリング体制を構築。サプライヤー向け人権デューデリジェンスや社外ステークホルダー向け苦情処理窓口の整備も実施。今後はこれらの取組みの実効性を高め、サプライチェーン全体での人権リスク低減を図る。

サステナビリティ経営の目指す姿

ROEの向上
(財務資本の強化)

PERの向上
(期待利益成長率の向上、株主資本コストの低減)

企業価値の向上 (PBR向上)

社会的価値

- 事故災害のない安全な社会の実現
- 働く人の幸せ
- 公平で安定的な雇用の提供

経済的価値

- 選ばれ続けるロジスティクスカンパニー
- 公平で安定的なビジネス機会の提供

事業活動・事業の成長戦略の推進

サステナビリティビジョンの実現

環境方針と管理


環境方針とその適用範囲

● 戦略

N Xグループ環境憲章

N Xグループは、企業の社会的公共的使命を自覚し、地球環境保全に積極的に貢献するために「N Xグループ環境憲章」を制定し、自主的・積極的に地球温暖化防止、生物多様性の保全、循環型社会の構築などに取り組み、資源・エネルギーの効率活用に努めています。

また、グループ全体で地球環境への責任を果たしていくため、組織を取り巻くさまざまな環境リスクの低減を目指しています。環境保護に積極的に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

 N Xグループ環境憲章

サプライヤー行動指針

N Xグループは、サプライチェーン全体での取り組みとして、「N Xグループサプライヤー行動指針」に基づき、サプライヤーに対して、各国・地域の地球環境保全に関連する法令・規制を遵守し、地球環境保全に取り組むことや、温室効果ガス削減、生物多様性の保全に取り組むことを求めています。

 N Xグループサプライヤー行動指針

環境マネジメントシステムの認証

● 指標・取組み

N Xグループは、環境保全に対する活動をさらに深化させるため、各事業所において環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001を取得しています。

ISO14001認証取得の拡大

N Xグループは、N Xグループ環境憲章の行動指針「7. 環境経営推進システムの継続的改善を図る。」の下、パフォーマンス改善の有効な手段として、グローバルでのISO14001認証の取得を推進しています。

2025年12月末現在、日本通運株式会社の15事業所および海外グループ会社の30社が取得しています。詳細は当社WEBサイトをご覧ください。

環境に関する違反

● 指標・取組み

N Xグループでは、2022年度から2025年度まで、環境関連法規や規則への重大な違反はありません。また、環境関連法規制の違反に対する罰金および罰金以外の制裁措置も受けていません。

環境投資について

● 指標・取組み

環境保全に関する投資（日本通運株式会社）※1

(単位：百万円)

分類	投資項目	主な具体例	2025年度投資額
資本投資額	モーダルシフト推進のための投資	鉄道コンテナ	1,238
		船舶用コンテナ (R&Sコンテナ他)	62
		コンテナ搬送用の牽引車、非牽引車	217
	引越用反復梱包資材への投資	ネット付毛布、パット類など	6
	車両関係投資（環境配慮車両など）	CNG車、ハイブリッド車、LPG車、重量車燃費基準達成車など	3,480
その他、施設の省エネに伴う投資	その他、照明機器やインバータの切替えなど	4	
事業運営費	廃棄物適正処理管理費用	マニフェスト管理センター関連費用	30
		PCB機器処分費用	13
	環境マネジメント登録費用	ISO14001、グリーン経営認証	2
合計			5,052

※1 各項目の100万円未満は切捨て

気候変動戦略

気候変動に対する考え方

● 戦略

NXグループは、NXグループサステナビリティ方針・ビジョンに基づき、特定した5つの重要課題（マテリアリティ）の1つとして「気候変動への対応強化」を掲げています。

また、重要課題（マテリアリティ）を「NXグループ経営計画2028」におけるサステナビリティ経営戦略の戦略骨子と位置づけ、事業活動を通じてその解決に向けて取組みを進めています。

重要課題への取組みの進捗状況の一部として、気候変動への取組み状況は、半期ごとに開催するサステナビリティ推進委員会へ報告し、その後、取締役会へ適宜報告しています。

TCFD提言への取組み

戦略

● 戦略

NXグループは、2022年5月にTCFD^{※1}提言への賛同を表明し、2022年6月より、その提言内容に基づいて、TCFDの開示枠組みに沿った情報開示を行っています。

※1 気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures）は、2015年に金融安定理事会により設立された、気候変動が事業に与えるリスクと機会の財務的影響に関する情報開示を企業に推奨する国際的イニシアティブ

ガバナンス

● ガバナンス

NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社は、気候変動

への対応をはじめとするサステナビリティに関する重要な方針や重要課題（マテリアリティ）に対する具体的な施策推進のため、担当部門としてサステナビリティ推進部を設置し、サステナビリティ推進部担当の執行役員を配置しています。

サステナビリティ推進委員会は、当社グループにおける気候変動への対応を含むサステナビリティ全般の取組み推進に関する方針・戦略などについて協議し、その協議結果を内容に応じて、半期に1回以上取締役会へ報告します。

同委員会は、当社の代表取締役社長（CEO）を委員長、当社サステナビリティ推進部を所管する本部長を副委員長とし、当社の執行役員に加え、主要なグループ会社のサステナビリティ推進担当役員で構成されています。

● 気候変動の管理のためのインセンティブ

NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社では、役員報酬制度において当社の中長期的な企業価値と株主価値に対する貢献意識の一層の向上を図ることを目的とし、信託を用いた業績連動型株式報酬制度を導入しています。財務指標に加えて気候変動を含むESG関連の非財務情報も指標とすることで、サステナビリティ経営の推進・強化に資する仕組みとしています。

リスクマネジメント

● リスク管理

NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社では、当社の代表取締役社長（CEO）を委員長とするリスクマネジメント委員

会を設置し、気候変動を含むグループ全体のリスク管理および危機管理を推進しています。

また、サステナビリティ推進委員会では、気候変動だけでなくガバナンスなど、ESG関連の重要な課題についてカバーしています。リスクマネジメント委員会とサステナビリティ推進委員会は連携し、多分野にわたるグループ全体のリスク管理を推進しています。

シナリオ分析によるリスク・機会の特定と財務影響分析

● リスク管理

NXグループでは、気候変動に対する自社事業および戦略のレジリエンスを評価し向上させることを目的として、気候変動によって想定されるさまざまなリスク・機会を把握し評価するためにシナリオ分析を実施しています。

シナリオ分析の対象として、当社グループが目指す1.5°Cシナリオに加え、脱炭素の取組みが現状から進まない4°Cシナリオを用いました。シナリオ分析により特定されたリスク・機会が当社グループの事業に与える事業インパクトを定性・定量的に評価を行い、対応策の検討を行っています。

シナリオ分析により特定されたリスク・機会のうち、事業インパクトが大きいと評価されたものについて、当社グループへの財務影響分析を実施しました。なお、本分析は外部シナリオなどを基にしたシミュレーションによる分析であり、各シナリオの達成を保証するものではありません。

詳細は、当社WEBサイトをご覧ください。

 気候変動がもたらすリスク・機会の特定

気候変動戦略

二酸化炭素 (CO₂) 排出量削減の取組み

● 指標・取組み

排出削減目標

N Xグループは2023年1月、カーボンニュートラル社会実現への貢献と地球環境の保全を目指し、CO₂排出量削減について、中長期削減目標を設定しました。

CO₂排出量削減に関する中長期目標

2030年目標	Scope1,2	・2013年比でN Xグループ全体のCO ₂ 自社排出量の50% ^{※1} 削減を目指す
	Scope3	2022年比でN Xグループ全体のScope3 (カテゴリー4) 排出量の25%削減を目指す 2022年比で販売した化石燃料製品由来のScope3 (カテゴリー11) 排出量の42%削減を目指す
2050年目標	Scope1,2,3	N Xグループ全体でカーボンニュートラル社会の実現に向けて貢献する

※1 Scope1,2の排出量を2030年までに2020年比で42%の削減に相当

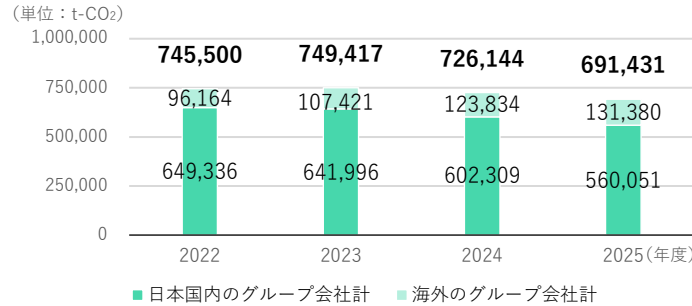
さらに、「N Xグループ経営計画2028」において、サステナビリティ経営戦略のKPIとして、2026年、2028年のCO₂排出量目標 (Scope1,2) を公表しています。

CO₂排出量の目標 (Scope1,2)

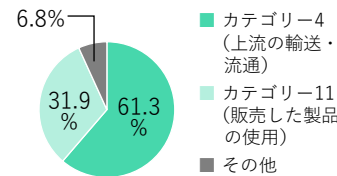
2026年	641千t-CO ₂	2028年	537千t-CO ₂
-------	-----------------------	-------	-----------------------

実績

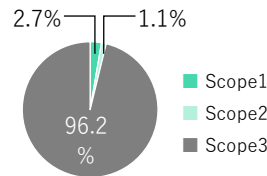
CO₂排出量の推移 (Scope1,2) ^{※2}



Scope3の構成比 (N Xグループ) ^{※3,4}



サプライチェーン全体での温室効果ガス排出量割合 (N Xグループ) ^{※3,4}



Scope別CO₂排出量 ^{※2,3,4}

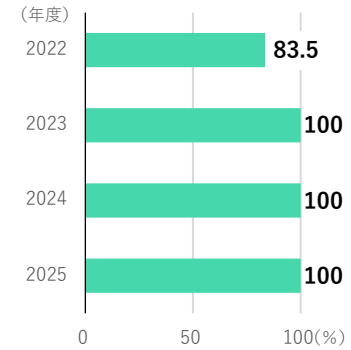
Scope1	498,597 t-CO ₂ (前年比-29,290 t-CO ₂)
Scope2	192,834 t-CO ₂ (前年比-5,423 t-CO ₂)
Scope3	17,578,805 t-CO ₂ (前年比-457,619 t-CO ₂)

※2 2024年度実績は2025年度認証取得時の実績を反映

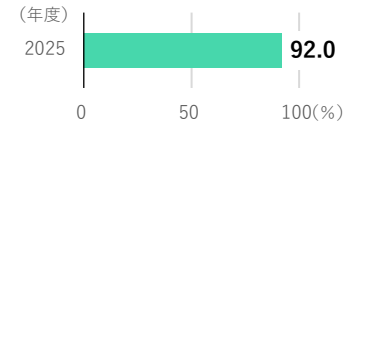
※3 Scope3の算定に当たっては、GHGプロトコルに従い算定

※4 Scope3のカテゴリー別排出量は当社WEBサイトをご確認ください

施設照明のLED化 (日本通運株式会社 拠点ベース)



施設照明のLED化 (N Xグループ)



環境配慮車両保有割合 (日本国内のグループ会社) ^{※5}

	2025年度 (単位: %)
ポスト新長期規制適合車	57.62
バッテリー電気自動車 (BEV)	0.57
燃料電池電気自動車 (FCEV)	0.13
プラグイン電気自動車 (PHEV)	0.01
バッテリーアシストハイブリッド車 (BAHV)	15.70
圧縮天然ガス車	0.04
液化石油ガス車	0.29
フレックス燃料車	0
合計	74.36

※5 オペレーション支援システム登録台数から算出した各年度末の数値

気候変動戦略

CO₂排出量データの第三者検証

NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社は、2025年度のCO₂排出量データ（日本国内における化石燃料起源のCO₂排出量）について、ISO14064-3：2019に基づき、SGSジャパン株式会社による限定的保証水準の検証を受けました。

第三者による検証を受けることにより、正確性、信頼性を確保し、今後さらなるCO₂排出量削減に向けた取組みを進めていきます。

検証意見書は、当社WEBサイトをご覧ください。

 [検証意見書](#)

SBT短期目標の認定取得

N Xグループは、実効性のあるCO₂削減計画を持つ企業として国際的な評価を得ることを目指して、2025年6月、当社グループの2030年CO₂排出量削減目標について、SBT短期目標認定を取得しました。

なお、今回SBT認定されたScope1,2の削減目標は、従前より掲げている2030年削減目標「2013年比でN Xグループ全体のCO₂自社排出量の50%削減」に相当します。

 [ニュースリリース](#)

環境配慮車両の導入

N Xグループは、各種環境配慮車両の導入を積極的に推進し

ています。CNG車、ハイブリッド車、LPG車と共にポスト新長期規制適合車など低排出ディーゼル車を中心に導入しており、2025年12月31日現在、日本国内のグループ会社の合計で12,208台を保有しています。

● 大阪・関西万博での環境配慮型物流の取組み

日本通運株式会社は大阪・関西万博において「場内貨物取扱指定事業者」「推奨物流事業者」の指名を受けるなど、グループ全体で大阪・関西万博をサポートしました。会期中会場内の輸送業務において、N X商事株式会社および伊藤忠エネクス株式会社と連携し、RD燃料を利用したトラックを使用しました。また、会場内で発生する廃棄物の管理・収集・運搬処理業務も博覧会協会から受託し、3R^{※1}の推進による資源循環にも貢献しました。

N Xグループは、カーボンニュートラルや脱炭素社会の実現に向けてCO₂排出量削減に貢献する物流サービスを開発・提供し、これからもお客様のサステナビリティ経営をサポートします。

※1 Reduce・Reuse・Recycle



▲ RD燃料使用車

エコドライブの推進

N Xグループは、自動車輸送における環境負荷の低減に向けて「環境配慮車両」への代替を進め、CO₂排出や燃料消費を抑えるとともに、安全性向上に取り組んでいます。

● 安全エコドライブ教育

日本通運株式会社では技能系従業員を対象に毎年実施している各種安全運転研修の中で、安全運転と環境配慮に関するカリキュラムを設け、プロドライバーとして安全運転と環境に配慮した運転を実践するよう、指導しています。2025年度の同研修の受講者数は667名でした。

気候変動戦略

● デジタル式運行記録計

日本通運株式会社では、2013年度より、デジタル式運行記録計（以下「デジタコ」という）と作業端末（スマートフォン）を連携させ、車両の運行管理に加え、荷役などのオペレーション管理および勤怠管理を行う「オペレーション支援システム」を運用しています。

デジタコについては、同社においては2021年10月から、また日本国内のN Xグループ各社においても2023年11月から順次更新を実施しています。現在利用中のデジタコでは、日々の乗務終了後に集計・出力される帳票を通じて、デジタコが有する各種機能を活用した安全運転評価に加え、車両の効率的な運行を支援するための評価が行われています。

これらのIoT技術の活用と、同社独自の教育・訓練を組み合わせることにより、安全運転の強化と業務効率の最大化を図るとともに、交通事故の撲滅および燃料消費の最適化を通じたCO₂排出量の削減に取り組んでいます。

引越し見積もりのリモート化

日本通運株式会社では引越し見積もりの約60%をリモートで行っており、同社担当者の移動に伴うCO₂排出量を抑えることができます。

 リモート見積み（リモミ®）

日本通運拠点の環境配慮設備の推進

日本通運株式会社は、CO₂排出量削減の取組みの一つとして、施設における温室効果ガス排出削減を目的とした「環境配慮設備設置基準」を2013年に制定しています。

その中で「CO₂削減」、「熱負荷低減」、「省エネルギー」、「雨水還元」、「資源有効利用」、「節水」、「廃棄物削減」に関して具体的な設置基準を設定している他、「生物多様性」、「事業継続計画（BCP）」、「作業環境の向上」についても具体的な設備を選定しています。

この基準を基に、2022年度から実施した本社発注工事（5億円以上の社有新築設備工事）においては太陽光発電設備の設置を前提とした取組みを進めており、新設の倉庫拠点を再生可能エネルギーを利用した運用として環境負荷の低減に取り組んでいます。

また、N Xグループビルでは、2024年1月から再生可能エネルギー由来の電力を使用しています。



▲ N X グループビル

環境配慮施設の建設

日本通運株式会社は、2024年9月に東京都板橋区にN X 武道館を竣工しました。

N X 武道館は公益財団法人日本デザイン振興会主催の「2025年度グッドデザイン賞」を受賞しました。本施設は、剣道・柔道・相撲の各道場を備え、競技特性を反映した空間デザインと環境への配慮が高く評価されました。

N X 武道館は鉄筋コンクリート造（RC造）、鉄骨造（S造）・一部木造を組み合わせ、耐震性と快適性を確保しています。屋根には木造トラスを用い、自然光を取り入れるトップライトを設けることで、日中の照明使用を抑え、省エネルギー化を実現しています。また、国産木材や間伐材を積極的に活用し、環境負荷低減にも寄与しています。地域との共生も重視しており、平常時は部活動や競技大会の拠点として、災害時には避難所と

気候変動戦略

して機能するよう、自家発電機や蓄電池、災害備蓄品を備えています。2025年4月には板橋区の小中学生を対象とした剣道教室を行うなど、地域住民やスポーツ愛好者が集い、交流できる場としての活用を進めています。

今回の受賞により、N Xグループはスポーツ振興と地域貢献、そして持続可能な社会の実現に向けた取組みをさらに推進していきます。

太陽光発電設備の導入により再生可能エネルギーによるCO₂の削減を図った他、カーボンニュートラルの実現に向けた取組みを取り入れることでサステナブル建築に関する最上位の評価を得ています。



▲ N X 武道館

● 千葉ロジスティクスセンターにおける取組み

日通NECロジスティクス株式会社では、2024年8月、半導体・電子部品に特化した物流拠点として千葉県千葉市稲毛区

に「千葉ロジスティクスセンター」を立ち上げました。成田空港や東京港に近い立地特性を生かし、輸送網の見直しや個々の配車の集約、共同輸配送を実施しています。取組みを通じて、輸送効率の向上を図り、CO₂排出量削減にも貢献していきます。

サプライチェーンのCO₂排出削減の取組み

● 指標・取組み

モーダルシフトの推進

N Xグループは、お客様企業と物流事業者の連携および協業を進め、トラック中心の輸送形態から、鉄道および船舶を利用した輸送形態へ切り替える「モーダルシフト」に数多く取り組んでいます。トラック、鉄道、船舶、航空といった各輸送モードを有機的に結び付けるモーダルシフトは、環境負荷の低減や輸送の効率化に加え、BCP※1（事業継続計画）対策としても推進されています。

※1 Business Continuity Plan、事業継続計画

● 鉄道貨物輸送へのモーダルシフト

鉄道貨物輸送は、トラック輸送と比較して長距離かつ大量になるほど効率的で、安定的な輸送手段です。また、環境に優しく、エネルギー効率も高いことから、CO₂排出量の削減にも効果的です。日本通運株式会社は、お客様と共に大量輸送から

小ロット輸送まで安心して安定した鉄道へのモーダルシフトを推進することで、環境負荷の低減という社会課題に取り組んでいます。環境数値の「見える化」にも取り組み、同社独自の鉄道コンテナ情報サービス「鉄道コンテナNAVI」を介して、CO₂排出量やエネルギー消費量を確認できます。また同社WEBサイトでは、集貨先と配達先を入力するだけで、CO₂排出量の削減効果をシミュレーションできるサービスを提供しています。

社会課題であるトラックドライバー不足問題への対応としては、将来的な鉄道貨物の安定輸送に向け、関東～関西間の列車編成の一部を貸切で輸送する「N Xトレイン」サービスを推進している他、同社独自のハイブリッドコンテナによる鉄道・内航複合の「Sea & Rail」サービスなど、事業継続計画（BCP）観点からの輸送ルート複線化や、各輸送モードの特性を生かし最適輸送を提案するモーダルコンビネーションを推進しています。

● 内航海運へのモーダルシフト

海上貨物輸送は、低コストかつ大量に貨物を長距離輸送できる環境負荷の低い輸送モードです。

N Xグループでは、1964年東京～室蘭間に日本最初のコンテナ船「第一天丸」、続いて大阪～室蘭間に「第二天丸」を就航させ、海陸一貫輸送サービスを開始しました。現在では、2017年9月に就航した「ひまわり8」、同年12月に就航した「ひまわり9」を含む5隻の新鋭大型船が日本各地8港を結ぶ2つの定期航路に就航しています。

また、港から遠隔の内陸地発着貨物については鉄道輸送と

気候変動戦略

両用可能なハイブリッドコンテナ使用による一貫輸送が可能で、燃料消費に伴うCO₂排出量の削減に取り組んでいます。



▲ ひまわり8

輸送機関別CO₂排出原単位



出典：国土交通省WEBサイト「運輸部門における二酸化炭素排出量」

持続可能な航空燃料（SAF）の活用

N X グループは持続可能な航空燃料（SAF）※1から得られる環境価値を購入し、お客様のサプライチェーンにおけるCO₂排出量を削減できる航空輸送サービス「NX-GREEN SAF Program」を提供しています。

2023年7月にN X 欧州でサービスをスタートした「NX-GREEN SAF Program」は、当社グループが提供する全ての航空輸送サービスで利用できるカーボンインセットプログラム※2です。SAFを利用した航空輸送は、従来の化石燃料と比較して約80%のCO₂排出量削減が可能です。このプログラムは、当社グループが手配する全ての航空輸送サービスにおいて利用可能で、利用する航空会社について制限がないサービスの提供は、日系フォワーダーでは初めて※3となります。また、プログラムに参加されるお客様には第三者検証が行われたCO₂削減証書が発行され、TCFDやCDP※4等が求める開示情報に利用できます。

日本通運株式会社では、東京都が実施する企業のScope3対応に向けた航空貨物輸送でのSAF活用促進事業の貨物代理店に2年連続で選定されました。当社グループはSAFの利用拡大を、重要課題（マテリアリティ）である「サステナブル・ソリューションの開発・強化」の取組みの一つと位置づけ、SAF普及に向けた取組みを進めています。

※1 Sustainable Aviation Fuel. 廃食油や植物、廃材などを原料とし、航空機のジェット燃料と混ぜて燃やすことでCO₂排出量を抑える
 ※2 企業が自社のサプライチェーンでステークホルダーと連携することで、CO₂の排出量を削減する仕組み
 ※3 当社調べ
 ※4 企業・都市の環境情報の調査・開示に取り組む国際的非常利組織

低炭素に貢献する輸送・サービス

● 指標・取組み

低炭素に貢献する輸送・サービスの販売実績など

		2023年度実績 (1~12月)	2024年度実績 (1~12月)	2025年度実績 (1~12月)
総販売数	鉄道輸送	6,277千t	6,181千t	6,146千t
	内航海運	2,018千t	2,048千t	2,095千t
	Sea & Rail	9.8千t	13.5千t	22.1千t
総販売基数	プロテクトBOX拡販	37.7千基	47.2千基	44.0千基

● 東京湾エリアにおける脱炭素燃料供給の取組み

N X 商事株式会社では、2024年2月より自社専用給油船「愛光丸」にて、A重油とバイオ燃料を混合した燃料（以下、B24）を使用した運航を開始しました。その後、2025年4月に川崎市および兼松ペトロ株式会社と「川崎港における船舶等への脱炭素燃料供給実証事業に関する基本協定書」を締結し、川崎港湾エリアの脱炭素化・カーボンニュートラルへの取組みを推進しています。同市の港湾岸壁について占有許可を受け、独自のバイオ燃料供給スキームを構築しました。

さらに、2025年9月には東京都「脱炭素燃料活用における事業化促進支援事業」に採択され、東京港を発着する船舶に

気候変動戦略

対して「B24」を供給し、東京港湾エリアの脱炭素化および船舶分野における脱炭素化モデルの確立を目指しています。



▲ 愛光丸

● 空調・冷却設備の省エネルギー化

N X 商事株式会社では、N X グループが保有する空調機器・冷却設備など、特定フロンを使用する機器を対象に、地球温暖

化係数の低いフロン機器への切替えを進めています。これにより、冷媒漏えいリスクの抑制（温室効果ガスの漏えい防止）とエネルギー消費の低減を図ります。

高効率インバータ搭載機器や最新熱交換技術を採用した設備への切替えを着実に実施することで、当社グループ各社における省エネルギー化とCO₂排出量の低減を推進しています。さらに、機器の現地調査、更新計画の取りまとめ、設置工事および既存設備の撤去までを一貫して遂行することで、環境負荷低減と設備運用の最適化に取り組んでいきます。

フロン類適正管理の取組み

● 指標・取組み

フロン類はオゾン層を破壊するだけでなく、非常に強い温室効果を持つ物質です。日本通運株式会社は、CO₂の排出量削減とともに、フロン類の適正管理を進めることでオゾン層の保護と地球温暖化防止に努めています。2025年度に重大な漏えいはありませんでした。

2025年度フロン排出抑制法（系統数）

		対象機器（系統数）
第一種特定製品		9,737
フロンの種類	フロン実漏えい (Kg)	フロン算定漏えい (Kg)
R410A	91	175

フロン管理システム「ECO-FREONTIA®」 （商標登録済）

日本通運株式会社は2015年4月から施行された「フロン排出抑制法」に対応するため、独自のフロン管理システム「ECO-FREONTIA（エコフロンティア）」を運用し、フロン類の漏えい防止に努めています。

このシステムは、「フロン排出抑制法」で規制対象となる業務用の冷凍・冷蔵・空調機器（第一種特定製品）の情報をデータベース化し、対象機器の簡易点検、定期点検のタイミングでアラートメールを配信することで点検漏れを防止し、点検結果からフロン類の漏えい量を算定する機能を持ったシステムです。

気候変動戦略

気候変動への強靱性、 適応能力の強化

● 指標・取組み

昨今、世界各地で発生する自然災害はその頻度を増し、気候変動の影響と相まってより激甚化しています。大規模な地震やそれに伴う津波、火山の噴火、大規模風水害などが、N Xグループおよび顧客の事業活動にとって大きなリスクとなっています。

こうしたリスクに対応すべく、当社グループは、自然災害、感染症の蔓延などによって発生する非常事態においても、サプライチェーンの一翼を担う社会機能維持者としての使命を遂行し、社会に貢献している他、「N Xグループ事業継続基本方針」に基づき、グループ各社において事業継続計画（BCP）を整備するなど、グループ全体でレジリエンスの向上に取り組んでいます。

指定公共機関としての社会的責任

日本通運株式会社は、「災害対策基本法」、「国民保護法（武力攻撃事態等における国民の保護のための措置に関する法律）」および「新型インフルエンザ等対策特別措置法」において、貨物自動車運送事業者における「指定公共機関」に指定されています。

2024年1月に発生した能登半島地震に際しては、政府からの要請に基づき、甚大な被害が発生した石川県に向けて食料、飲料、毛布などの緊急物資輸送を実施しました。

同社では、危機管理体制や各種システムを整備することで、

非常事態の発生時においても従業員や家族の生命の安全を確保しつつ事業を継続し、「指定公共機関」として国や都道府県等の要請に基づく緊急物資の輸送など、その社会的責務を果たしています。

エネルギー

エネルギー方針

戦略

N Xグループは、「N Xグループ環境憲章」の中で、エネルギーの効率的活用のための行動指針として以下の3つを定めています。

- 省資源、省エネルギー、3Rの推進による循環型社会の構築に努める。
- 再生可能エネルギーの利用を拡大する。
- お客様の循環型社会への取組みを支援する。

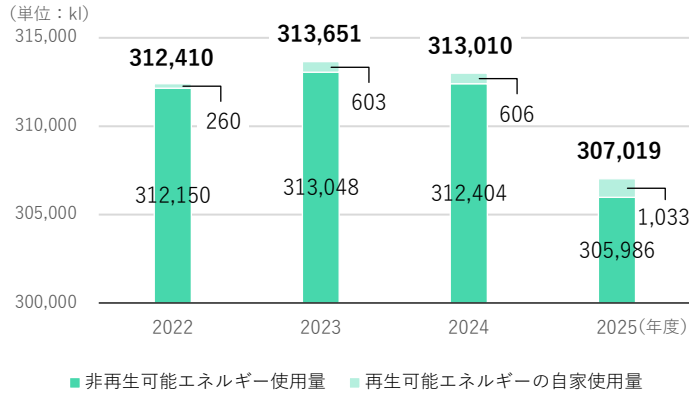
N Xグループ環境憲章

再生可能エネルギー利用の取組み

指標・取組み

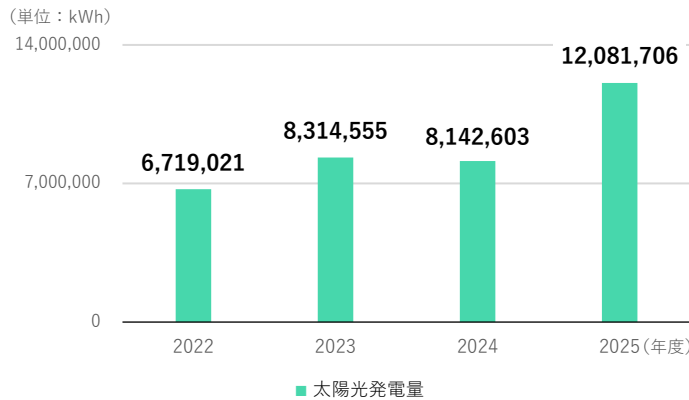
N Xグループは、環境に配慮した施設を拡充しています。物流施設や事務所などを新設する際の設置基準の中で、再生可能エネルギーの活用、LED化などの推進による温室効果ガス排出量削減に一層効果のある設備、生物多様性に配慮した設備や、従業員や地域住民の安全衛生の向上と事業の継続に資する設備であることを基準に定めています。

エネルギー使用量（原油換算）※1,2



※1 天然ガスは都市ガス13A：発熱量45GJ/千m³を適用
 ※2 再生可能エネルギーの自家使用量を含む（2022～2024年度は日本国内のグループ会社、2025年度は当社グループ）

再生可能エネルギー発電実績（日本国内のグループ会社）※3



※3 再生可能エネルギーの発電量には、自家使用量・売電量を含む

エネルギー消費量削減の取組み

指標・取組み

エネルギー消費量の削減に関する従業員研修

N Xグループでは、サプライチェーン全体におけるCO₂排出量への理解を深めることを目的に、グループ共通の研修を実施しています。研修は、サプライチェーンにおけるCO₂排出量の考え方や算定方法について体系的に学び、社内外の関係者に対して基本的な説明や対話ができる力を身につけることを狙っています。

研修では、Scope1（直接排出）、Scope2（間接排出）、Scope3（その他の間接排出）の構造について解説するとともに、当社グループの目標およびCO₂排出量削減に向けた取組みを紹介しています。エネルギー消費量の削減については、電力使用などのエネルギー消費がScope2排出量に直結する要素であることを明確に位置づけ、エネルギー使用の効率化がCO₂排出量削減につながる重要な要素として取り上げています。2025年11月に実施した回は、グループ全体で39,094人が受講しました。

こうした研修を通じて、当社グループでは、従業員の意識向上を図り、サプライチェーン全体でのCO₂排出量削減に向けた行動の促進につなげています。

エネルギー

● 日本通運株式会社における従業員研修

日本通運株式会社では、役員を含む全従業員を対象に、企業理念の浸透および経営計画の理解促進を目的とした研修を実施しています。

研修は全3回構成で、研修の一部として「サステナビリティ経営」について重点を置き、サステナビリティ推進の取組みに関する理解と共感を促し、重要課題（マテリアリティ）への取組みを自分ごと化して捉えることを狙いとしています。研修は、分かりやすいコミック教材を用いたeラーニング形式で、年1回実施しており、2025年度は役員含む全従業員が受講しました。研修を通じて、日常業務におけるエネルギー使用の見直しや効率化に向けた意識醸成を図っています。

● 欧州リージョンにおける従業員研修

NX UK・NX Irelandでは、全従業員を対象に商業・環境意識研修を実施しています。本研修は、ビジネス動向や環境責任への理解を深め、持続可能な取組みを日常業務に組み込むことを目的としています。市場動向、競合他社、顧客ニーズの把握による商業的意識の向上に加え、廃棄物削減やエネルギー効率化などの環境対策にも重点を置いています。研修は3年ごとに行われ、2023年から2025年までに372名が修了しました。これにより、競争力と持続可能性の向上に寄与しています。

● 静電気除去シートの導入

日通NECロジスティクス株式会社では、同社における全電力使用量の約30%を占める空調設備に着目し、電力ロスの一因と

なる静電気を除去する「静電気除去シート」を導入しました。まず2拠点で試行・検証を行い、一定の省エネルギー効果が確認されたことから、計8拠点へ展開しました。その結果、空調機において約12%の電力使用量削減を達成し、CO₂排出量の低減につながりました。本取組みはグループ内での横展開を進めていきます。

● 再生可能エネルギー由来の電力への切替え

日通NECロジスティクス株式会社では、Scope2の排出量削減に向けた取組みの一環として、再生可能エネルギー由来の電力への切替えを進めています。2025年5月より、日本国内9拠点において電力契約の切替えを実施した結果、電気料金の増加を伴うことなく、年間617t-CO₂の削減を達成しました。本取組みは、コストと環境負荷削減の両立を実現する取組みとして、グループの削減目標達成への貢献を目指します。

廃棄物と汚染物質

廃棄物削減に関する考え方

戦略

N Xグループは、循環型社会の形成に向け事業活動で排出される廃棄物の削減と3Rを推進しています。特に事業所の廃棄物を減らすリデュースに重点的に取り組んでいます。また、リサイクルしやすいよう紙類などの分別も徹底して行っています。

廃棄物と汚染物質管理体制

ガバナンス

日本通運株式会社は、廃棄物を適正に管理するために執行役員会の中で廃棄物に関する情報共有や指示伝達を行っています。また、社内研修や現場点検に加え、マニフェスト管理システムを運用し、自社排出廃棄物が適切に処理されていることを確認しています。

同社は2002年10月、廃棄物処理法違反として環境省から「広域再生利用指定の取り消し」処分を受け、当該業務からの撤退や自治体からの入札指名停止など、多大な影響を受けました。以降、同じような過ちを犯さないために、体制の整備に加え、全社員を対象とした研修を実施するなど、自社排出廃棄物の適正管理に努めています。2025年度は重大な事故等はありませんでした。

自社排出廃棄物の適正管理

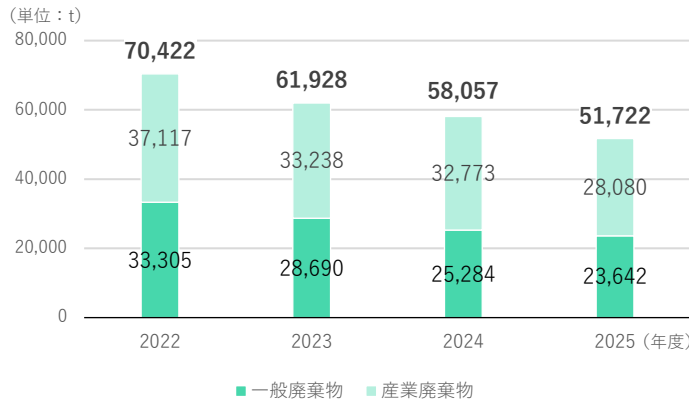


自社排出廃棄物マニフェスト管理システムECO-TOWMAS

廃棄物と汚染物質管理の取組み

指標・取組み

廃棄物量（日本国内のグループ会社）



マニフェスト管理システム「ECO-TOWMAS」（商標登録済）

日本通運株式会社は、自社から排出される産業廃棄物を適正に管理するためのマニフェスト管理システム「ECO-TOWMAS（エコトーマス）」を2014年10月から運用しています。

「ECO-TOWMAS」には同社の排出事業場が産業廃棄物を排出する際、処理を委託しようとしている処理業者の許可証情報・契約書情報と、排出事業場で入力された内容を自動的に照合し、委託しようとしている処理が適正であるかを判断する機能があり、適正でなければマニフェストを交付できない仕組みになっています。

「ECO-TOWMAS」は電子マニフェストにも対応しており、電子マニフェストへの移行を推進した結果、2025年12月現在の電子マニフェストルート化率は99.6%、電子マニフェスト交付率は96.9%となっています。

産業廃棄物削減目標（日本通運株式会社）

目標 産業廃棄物排出量（売上高当たり）を毎年対前年

1%削減（2030年度まで継続）

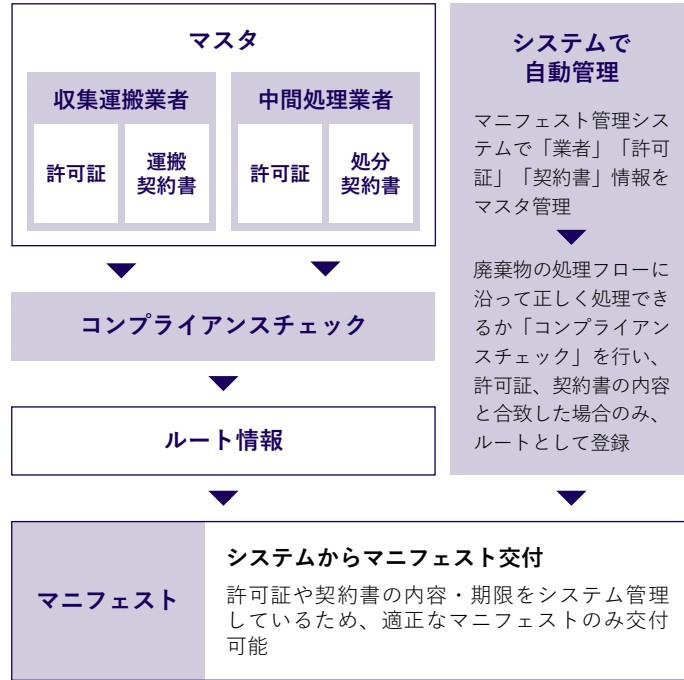
実績 2025年度実績

4.7%削減（2024年度比）



廃棄物と汚染物質

マニフェスト管理システム



産業廃棄物の削減と廃棄物の適正処理に関する研修

N X・NPロジスティクス株式会社では、環境負荷低減を目的とした廃棄物削減活動を推進しています。

2025年度には、ストレッチフィルムの処理方法を産業廃棄物処理から有価売却へ切り替え、年間2,860Kgを有価売却に転換

しました。

2026年度以降も同様の取組みを継続し、廃棄物の削減を進めます。また、2026年度は、廃棄物の適正処理を徹底するため、N Xグループ内で実施される「新任廃棄物適正処理推進者研修」への計画的な受講を推進します。

これらの活動を通じて、当社は環境負荷の低減に努めています。

ペーパーレス化の取組み

株式会社N Xワンビシアーカイブズは、サステナビリティ活動の一環として、社内のペーパーレス化を推進しています。また、書類の機密抹消処理サービス「RECOLO」の提供を通じて、環境に優しい取組みをさらに広げています。「RECOLO」では、オフィスで不要になった書類を箱ごと溶解処理し、99%リサイクルすることで、お客様のサステナブルな活動を支援しています。同社は、環境価値の高いサービスを提供することで、持続可能な社会の実現に向けて積極的に貢献しています。



▲ N XワンビシアーカイブズRECOLO

生ゴミ処理機の導入

N Xアグリグロウ株式会社では、収穫・調整後に発生する野菜の残渣を自社施設内で処理するための「生ゴミ処理機」を導入しています。1日に発生する野菜残渣のうち100~200Kgを、微生物の力を借りて分解・微細化し、水として排出する消滅型の装置です。従来は廃棄物処理業者へ処理を委託していましたが、自社施設内での処理に切り替えることにより、収集運搬に係るCO2排出量抑制に寄与しています。



▲ 南アルプスの麓、山梨県北杜市の農場

廃棄物と汚染物質

資源循環事業

● 指標・取組み

有害・災害廃棄物の広域輸送

日本通運株式会社は、資源循環の一翼を担う廃棄物の輸送を手がけています。

一例として、日本全国の自治体や企業から排出される水銀廃棄物を、鉄道や海上コンテナを用いて処理施設まで広域輸送しています。また、東日本大震災、熊本地震、2019年東日本台風、2024年能登半島地震などで発生した膨大な災害廃棄物について、環境負荷の低い鉄道コンテナを活用した広域輸送を実施し、被災地域の支援を行っています。



▲ 能登災害廃棄物

反復資材の活用

NXグループの引越しサービスは、反復資材（繰り返し使える梱包資材）を積極的に使用し、地球環境に配慮した安心・安全な引越しを実現しています。例えば、独自開発した反復資材は、お客様の大切な家財をしっかりと保護し、スピーディーに梱包することができます。また、繰り返し使用することができるため、引越し時のゴミを減らし、お客様にご好評いただいています。



▲ 梱包資材

建設副産物巡回回収システム

日本通運株式会社と大成建設株式会社が協働で進めている「建設副産物巡回回収システム」が2025年度第33回地球環境大賞「日本経済団体連合会会長賞」、第52回環境賞「優秀賞」、

第13回プラチナ大賞「優秀賞（資源循環活用賞）」、第8回エコプロアワード「国土交通大臣賞」をそれぞれ受賞。本表彰は再資源化量の拡大と荷量確保による安定運用体制を確立し建設業界全体への普及を進めたこと、運搬コストおよびCO₂排出量を低減した点が評価されました。

その他重要な環境的課題

生物多様性方針

● 戦略

N Xグループは、企業の社会的、公共的使命を自覚し、地球環境保全に積極的に貢献するために「N Xグループ環境憲章」を制定し、生物多様性の保全について規定しています。

当社グループ環境憲章の詳細については、当社WEBサイトをご覧ください。

 N Xグループ環境憲章

生物多様性を保全するための取組み

● 指標・取組み

外来種の越境移動の防止

日本通運株式会社は、生態系、人の生命や健康被害、農畜産業の脅威となる特定外来生物の付着などの防止に努めています。特にヒアリについては、日本国内において定着は確認されていないものの、2025年度には確認事例は過去最多を更新しています。各事業所においては、国が定めた「外来生物法」「ヒアリ類（要緊急対処特定外来生物）に係る対処指針」にのっとり、また、各関係省庁からの情報を基に、要緊急対処特定外来生物の侵入に十分注意を払い、発見・確認された場合は、関係各所や荷主であるお客様とも連携し、拡散防止措置を講じるとともに、対処指針に基づいた処置を速やかに対応します。

海洋生態系保全の取組み

日本通運株式会社では、海洋生態系の保全に向けて、同社船舶から海洋に排出される汚染水やゴミ、バラスト水などの削減に努めています。また自社船「ひまわり8」には、NPO法人ヴォース・ニッポンの海洋計測機器を搭載し、本邦沿岸海域の塩分・水温・pHの計測データを提供しており、気象海象予測や漁況予測、沿岸域の海流や生物環境などの研究に役立てられています。



◀ 汚水処理装置

船舶廃油・汚水の適正処理

N X海運株式会社は、船舶による海洋環境への影響を低減するため、管理船舶で発生する廃油については、船舶内で焼却し、焼却灰をドック工事時に陸揚げして、処理業者により適切に処理

しています。また、油分を含んだ排水（ビルジ）については、油水分離装置で油分濃度を国際ルールで定められた基準以下にした後に、海洋排出しています。

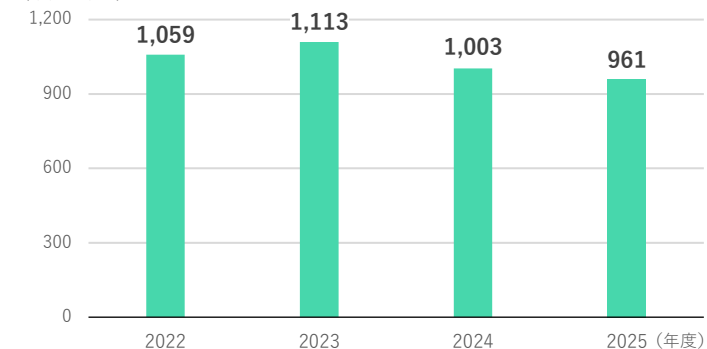
船舶内で発生する汚水（糞尿）については、汚水処理装置で処理し、国際ルールで定められた排出基準に従って、適切に海洋排水を実施しています。このように、海洋環境、生物多様性への影響を最小限にするために取り組んでいます。

水使用

● 指標・取組み

水使用量（日本国内のグループ会社）

(単位：千m³)



人権

人権尊重に関する方針

戦略

N Xグループは「N X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年度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「N Xグループ人権方針」を策定しました。

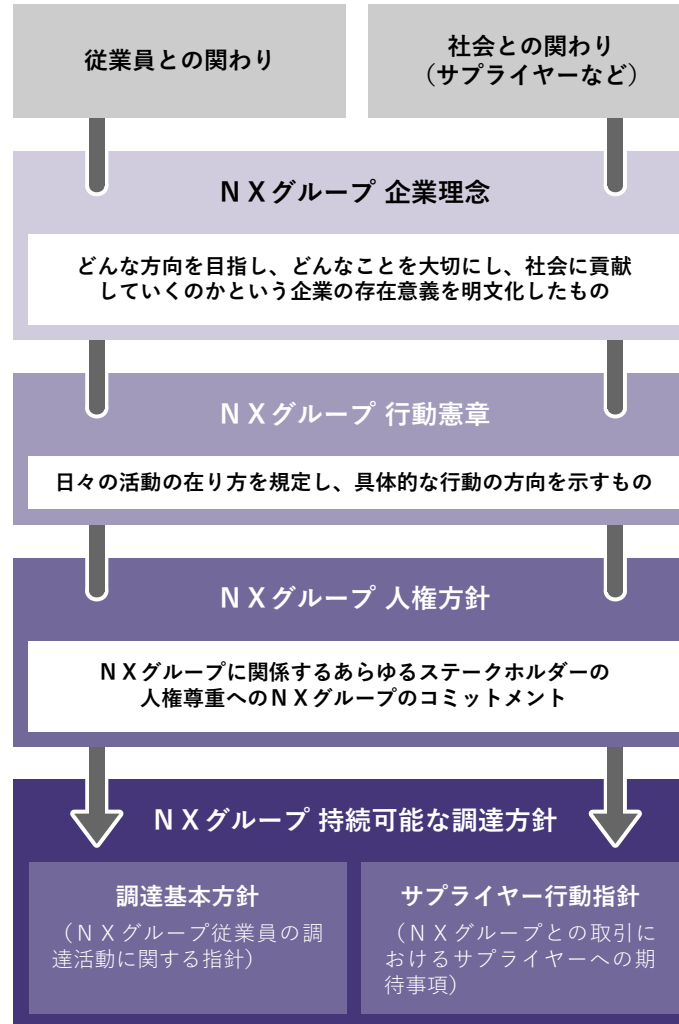
「N Xグループ人権方針」に基づき、2023年12月に当社グループの責任ある調達活動に向けた「N Xグループ持続可能な調達方針」を策定し、全てのステークホルダーの人権を尊重したサプライチェーンの実現に取り組んでいます。社会の期待に応え、当社グループのサステナビリティ経営の基盤として、取引先と共に国際社会、地球環境に貢献する事業活動の推進を目指しています。

これらの方針類については、ビジネスと人権に関する最新動向や当社グループ事業の特性などを踏まえ、今後、改訂を予定しています。

N Xグループ行動憲章、N Xグループ人権方針、N X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。

- N Xグループ 行動憲章
- N Xグループ 人権方針
- N X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

人権デューデリジェンスのプロセス

● リスク管理

N Xグループは2024年に日本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、当社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、自社および取引先従業員における「労働安全衛生」、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。あわせて、各リージョンにおいても、地域特性などを踏まえ、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。特定した人権リスクについては、日本国内外の当社グループ101社が管理指標に基づき勤務時間の管理や研修の実施などの予防・是正に取り組むとともに、モニタリングを行い、人権リスクの低減に向け取り組んでいます。次回の当社グループ各社に対する人権リスク評価は2027年を予定しており、約3年に1度の頻度で人権リスクの特定結果を見直します。

また、サプライチェーン上の人権リスク低減を目指し、サプライヤーに対する人権リスク評価の体制構築も進めています。2025年度は当社グループにおける事業への影響度などから優先順位を付け、自動車運送および倉庫事業における一次サプライヤー528社に対し、人権リスクマネジメント体制に関するアンケート調査を実施しました。その結果、353社（約66.9%）から回答をいただき、高リスクサプライヤー4社と、サプライチェーン全体において発生する可能性の高い人権リスクとして「労働安全衛生」および「ハラスメント」を特定しました。今後

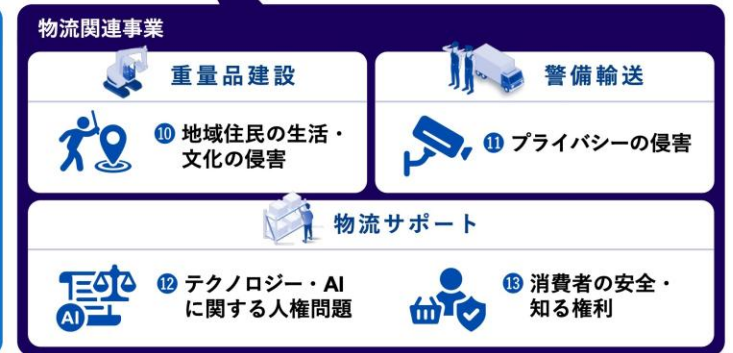
もサプライヤーに対する人権リスク評価を定期的実施し、人権リスクの特定結果を見直す予定です。

N Xグループの事業において発生可能性のある主要な人権リスク※

■ 共通（サプライチェーン全体で発生し得る人権リスク）



■ 事業セグメント別（各事業特有の人権リスク）



※ 過去に発生した人権侵害の事例ではなく、今後発生する可能性のある主要な人権リスク

人権

人権リスク評価

● リスク管理

N Xグループはサプライチェーン上での人権リスクの低減を目指し、サプライヤーに対する人権リスク体制の構築を2024年度から進めています。

昨今の社会動向や、当社グループにおける事業への影響度などから優先順位を付け、2024年度は日本国内外の運送業務委託先数社、2025年度は自動車運送および倉庫事業における一次サプライヤー528社に対し、人権リスクマネジメント体制に関するアンケート調査を実施しました。

その結果、353社（約66.9%）から回答をいただき、高リスクサプライヤー4社と、サプライチェーン全体において発生する可能性の高い人権リスクとして「労働安全衛生」および「ハラスメント」を特定しました。今後は、リスクの顕在化を防ぐための体系的な管理体制の構築に取り組みます。

サプライチェーンにおける コンプライアンス推進体制

● リスク管理

人権リスク評価アンケートで特定した重要な人権リスクについては、日本国内外のN X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ています。これらの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は、年に1度、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。

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他、新規の企業など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。

人権リスクの軽減措置

● リスク管理

人権リスク評価アンケートで特定した重要な人権リスクについては、日本国内外のN Xグループ101社において管理指標を設定し、予防・是正に取り組むとともに、その結果を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。

特に、N X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特定した自社および取引先従業員における「労働安全衛生」のリスクに対しては、勤務時間の管理や研修の実施などに取り組みました。また、これらの仕組み構築の他、苦情処理窓口の拡充など、深刻な人権リスクの検知ルートの拡充および発生時の対応方針を策定しました。

人権に関わる問題への 対応と救済

● 指標・取組み

人権啓発の実施

N X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他、2025年12月には「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布している「N X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・ハラスメントなど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、2025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。

労働慣行

差別とハラスメント防止に関する方針

● 戦略

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、いじめや嫌がらせ、パワーハラスメントやセクシャルハラスメントを含む全てのハラスメントの撲滅を徹底し、人権を尊重することを規定しています。

労働慣行に関する考え方

● 戦略

NXグループでは、「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」という理念を労使間で共有し、働きがいがあり、規律ある職場風土の実現に向けて、各社の労働組合との協働の下、取組みを進めています。

当社グループは、事業を展開する各国・地域において適用される労働関連法規を遵守し、適正な賃金の確保と労働時間の管理に努めるとともに、安全で健康に配慮した労働環境を確保します。

労働組合との関係

● ガバナンス

日本通運株式会社の労働組合である、全日通労働組合は、2025年12月31日現在32,875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、ユニオンショップ協定付きの労働協約を締結し、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、共通の目的である持続的な成長に向けて協力しています。安全衛生や社員制度、賃金制度をはじめとした課題別に専門委員会を設け、現状の分析と今後の取組みについて協議、検討を行うとともに、経営に関する重要事項についても、意見交換を行っており、現場第一線で活躍する従業員の声を反映し、課題の認識・共有、改善を行っています。

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。

労働慣行に関する取組み

● 指標・取組み

人手不足問題など、物流業界を取り巻く社会環境は、近年大きく変化しています。法規制などを含むこれらの変化に確実に対応し、持続的な成長を実現するため、日本通運株式会社では、2年に1度労働条件の改善に向け、労働組合と締結する労働協約の見直しを行っています。

また、都度労働組合と協議を行った上で、さまざまな施策・取組みを展開しています。

日本通運における主な取組み

● 適正な労働時間管理と従業員の健康確保

労働基準関連法規の遵守に加え、2025年度より勤務間インターバル制度を導入し、従業員の生活時間や睡眠時間の確保に努めています。

正確な勤務データを収集するため、時間外勤務を含む労働時間をシステム上で管理し、PCのログとの整合性を確認しています。

また、時間外勤務が過大に発生しないよう、管理者や人事担当者に対するアラート機能をシステム上に設けるなど、個人・組織任せにせず、全社で過重労働の防止を図っています。

● ワーク・ライフ・バランスの確保

従業員が仕事と休暇のメリハリをつけて過ごせるよう、法定の付与時期に先立ち、入社時に年次有給休暇の付与を行っており、継続勤務者には1年間で最大30日付与しています。

● 傷病時のサポート

負傷または疾患により休業している従業員に対しては、勤続年数に応じて一定期間賃金を補償する独自の制度を設けるとともに、退職者と会社が情報共有やコミュニケーションを行うことができるシステムを導入し、従業員がスムーズに会社に復職できるよう、きめ細かいサポートを実施しています。

労働慣行

● 公正な賃金の確保

法定最低賃金を遵守し、生活賃金を確保するのみならず、昨今の物価上昇などの影響を踏まえ、数年にわたってペースアップを含む賃上げを実施し、同業他社と比較しても同等以上の賃金を適用するよう努めています。

性別を問わず、同一の役割・等級において同一の賃金を適用する賃金制度を導入するとともに、毎年、男女の賃金差異とその要因について分析を行っています。

時間外労働については、適切に管理され、法令や規程に基づき時間外勤務手当・休日勤務手当などを支払っています。

社員制度

● 指標・取組み

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。

社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、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

日本通運株式会社の社員制度には、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。「価値行動評価」および「成果評価」は、半期に1度実施しており、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。

評価者に対しては、毎年評価者教育を実施し、人事評価制度の基本原則の理解を促すことで、被評価者に対する適切なフィードバックにつなげ、評価の公平・公正性、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。

人的資本経営

人財戦略

● 戦略

N Xグループでは、長期ビジョンの実現および経営計画の達成に向けた人財戦略として、「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」、「優秀な人財の確保・育成」、「Well-beingの充実」、「ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョンの推進」、「人財戦略部門のケイパビリティ向上」の5つの戦略骨子に紐づく各種施策を進めています。

N Xグループ人財ポリシー

N X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として、「N X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「N X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。

経営戦略と連動した人財戦略

● 指標・取組み

N Xグループでは、グループ・グローバルに経営戦略と連動

した人財戦略・施策として「グローバル人財戦略の推進」と「人財ポートフォリオ施策の推進」に取り組んでいます。

グローバル人財戦略の推進

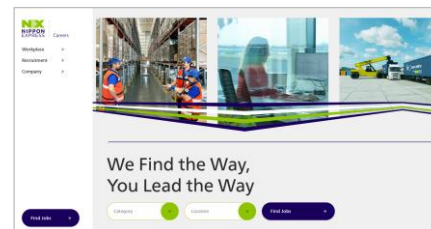
グローバル市場での事業成長を支える人財戦略を実現するためには、グループ・グローバルでの優秀な人財の確保、人財の最適な活用を促進する必要があります。

● グローバルグレードの導入

人財のグローバルでの最適な活用の促進を目的として、海外経営の中核を担う役職を対象に、グループ・グローバルで共通の等級となる「グローバルグレード」を制定し、グローバルグレードに基づく人財管理基準を定めました。

● 採用ケイパビリティの強化

グローバル市場におけるN Xグループ各社の採用競争力を強化し、当社グループの企業価値を情報発信するプラットフォームとしての活用を目的に、グローバル採用WEBサイトを開設しました。



🔗 グローバル採用WEBサイト

人財ポートフォリオ施策の推進

N Xグループでは、日本通運株式会社をはじめとした日本国内の主要グループ各社にて人財ポートフォリオ施策を推進しています。この取組みは、長期ビジョン、経営計画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財の人数・スキル・機能継続性など複数の観点で捉え、採用、教育、配置転換などの人事施策を推進していくものです。

日本通運株式会社では、事業の成長に必要な人財区分を5つ定め、現状を可視化の上、課題整理、施策の検討を行いました。同社では、今年度より各人財区分における課題を解消すべく量・質的な増強に向けて、計画的な人事施策を展開していく予定です。

また、N X商事株式会社などの他の日本国内の主要グループ会社においても、各社の経営、事業上の課題に応じた人財区分を設定の上、必要な人事施策を検討しており、グループ内で連携を取りながら、各人財区分の強化につながる人事施策を推進していきます。

人的資本経営

従業員エンゲージメントの向上 ● 指標・取組み

N Xグループでは、経営計画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年度から日本国内外の主要グループ会社を対象に「N X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。

人的資本経営の成果指標であるN Xコアエンゲージメントスコアをはじめ、エンゲージメントを測る指標として、下記6つの指標をKPIに設定し、取組みを進めています。

指標	内容
N Xコアエンゲージメントスコア	・従業員の強い帰属意識と高い貢献意欲、ならびにそれを実現する環境を表す成果指標
自律・挑戦変革・誠実さサーベスコア	・自分の仕事が会社の目的にどう結びついているのか理解している ・課題の解決に向けて、従業員が積極的に新しい方法や取組みを試みている ・不正や非倫理的な慣習があれば、適切に報告することができる
ワークエンゲージメントスコア	・仕事にやりがいと満足感を得て、必要な活力を維持しながら、職場において幸福を実感できている
心理的安全性サーベスコア	・職務内容や役職に関わらず、社員一人ひとりが尊重されている
コミュニケーションに関するサーベスコア	・会社と従業員の情報連携と職場での協力的体制ができています
DE&Iエンゲージメントスコア	・年齢、性別、性的指向や性自認、国籍、障がいの有無などに関わらず、互いに尊重されている

2025年度の調査結果

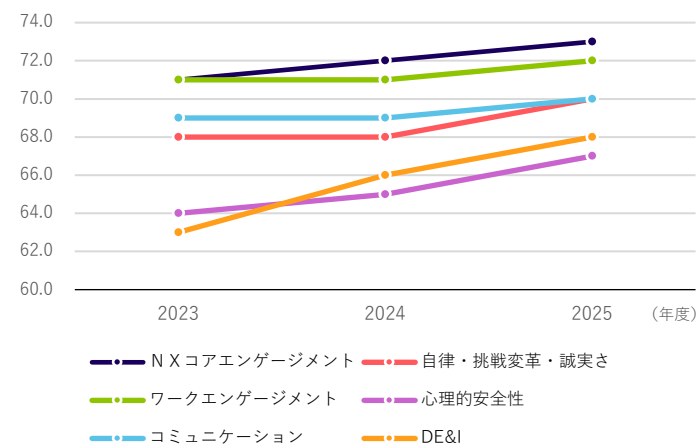
2025年度のエンゲージメントサーベイは、6月16日～7月4日の3週間で実施し、対象者73,160人のうち57,795人から回答を得ました（回答率79%）。

今回で3回目の実施となりましたが、スコアが下落したカテゴリーはなく、初回の2023年度から継続して改善傾向がみられました。

N Xグループ経営計画の最終目標は、2028年度にN X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。

成果指標	2023年度	2024年度	2025年度
N Xコアエンゲージメントスコア	71	72	73

エンゲージメントサーベスコアの推移



エンゲージメント向上に向けた取組み

エンゲージメントサーベイの結果から把握した課題の解決に向けて、対話促進やキャリア支援をはじめとするさまざまな取組みを実施しています。

● 主な取組み内容

経営と従業員の対話	・タウンホールミーティングの開催
インクルーシブな職場作り	・管理職向け支援型マネジメント研修の実施
グループ一体化推進	・日本国内のグループ会社全体での入社式、新入社員研修 ・社内報、グループイベントなどにより一体感醸成
キャリア支援	・キャリア支援方針を策定し、キャリアカウンセリングなどを実施 ・社内公募制度（ポスカリG）をグループ全体で実施

● 管理職向け支援型マネジメント研修

N X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、日本国内の主要グループ会社の全管理職を対象に対話を中心とした「支援型マネジメント研修」を実施しています。

2025年度は、延べ3,034人が受講し、2026年6月まで継続して実施し、さらに働きやすく心理的安全性の高い職場環境作りに取り組んでいきます。

人的資本経営

人財に対する投資

● 指標・取組み

● 人財育成への投資

日本通運株式会社において、2025年度に人財育成に投資した費用は、全体で17億2,400万円で、2024年度から約4,000万円の増加となっています。

これに加えて、2025年度からは、NXグループ全体に展開すべき教育はグループとして計画・予算化し、人財育成をより一層強化しています。

人財育成への投資額

	人財育成への投資額	1人当たり投資額
2023年度	14億5,300万円	41,344円
2024年度	16億8,400万円	42,123円
2025年度	17億2,400万円	43,115円

● 人的資本への投資対象効果の検証

経営戦略と連動した人財戦略に基づく人的資本への投資は、その投資対効果を検証しつつ、経済的価値の向上に向けて拡大していくことが大切と考えており、人的資本ROIをモニタリング指標として採用しています。

2025年度の人的資本ROIは、13.2%となりました。人的資本に対する投資が効果的か、人・組織に対する取組みの効果をモニタリングし、持続的な成長につなげます。

人財戦略部門の ケイパビリティ向上

● 指標・取組み

人財戦略部門が、長期ビジョンの実現に向けて、経営戦略と連動する人財戦略を展開する部門となるべく、重要なケイパビリティ強化施策の一つとして、データドリブン人事の推進に取り組んでいます。

データドリブン人事の推進

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、「タレントマネジメントシステム」を導入し、タレント情報の活用により、従業員の成長、キャリア支援など、従業員の一層の活躍に寄与する取組みを推進しています。

直近の取組み事例として、日本通運では、2024年度に、従業員自らがタレントマネジメントシステム上に、これまでの職務経験の情報を記録する仕組みを追加しました。以後、定期的に経験情報を更新しており、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他、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などに活用しています。

また、NXグループでは人的資本に関する各種指標を「人的資本ダッシュボード」として可視化する仕組みを2025年度より展開しており、データを人財戦略部門のみが活用するのではなく、情報の活用者を拡充し、各組織が主体的に利用する取組みを進めています。

2026年度は「組織・人財情報の可視化推進、保有データ整理」、「システム・データの利便性向上および課題に対応したデータ分析」、「人財戦略部門のデータ・テクノロジー活用能力の強化」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推進につながる取組みを進めます。

人的資本経営 - 人財育成

人財育成方針

戦略

N Xグループは、経営計画に連動した教育方針を策定し、N Xグループユニバーシティが中心となって、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、当社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、成長し続けることを重視しています。

また、グループ連携を強化しシナジーを生み出すことを目的として、新入社員研修をはじめとした階層別教育、管理職向けのマネジメント研修、次世代経営リーダーを育成する選抜型研修、ポータブルスキルを身につける募集型研修など、日本通運株式会社が主催して行ってきた教育施策をグループ各社へ展開し、グループで一元化した教育・育成施策の充実を図っています。

教育方針（2024～2028年度）

1. N X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）

N X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。



▲ NX-TEC芝浦



▲ NX-TEC伊豆

研修・教育体系

● 階層別研修

N Xグループは2025年度、日本国内のグループ各社の新入社員計923人を対象とした新入社員研修を、初めて集合形式で実施しました。

また、日本通運株式会社では、当社グループの経営職・管理職・中堅社員に求められるマインド、知識とスキルを学ぶ場として、各階層ごとに集合研修を実施しており、広くグループ各社からも受講者を募っています。



▲ 新入社員研修の様子

● メンター、ブラザー・シスター制度の導入

N Xキャッシュ・ロジスティクス株式会社では、自律型人財の育成を目的に2024年度入社の新入社員から「メンター、ブラザー・シスター制度」を導入しました。

本制度は、配属先で新入社員に対する業務指導と日常的な

人的資本経営 - 人財育成

フォローを行うブラザー・シスター、他部署の先輩社員として相談役を担うメンター、人事部門が連携し、新入社員を入社から1年間支援する仕組みです。

新入社員は業務スキルと内面的成長の両面で継続的な支援を受けることができ、メンター、ブラザー・シスターは、育成に必要な心構えや接し方を学ぶことができます。

これらの取組みを通じて、自律型人財の育成を推進するとともに、職場の相互支援や一体感の醸成を促進し、より強固な組織作りにつなげています。

● 事業戦略を支える専門人財の育成

専門人財の育成については、NXグループユニバーシティとグループ各社が連携して強化に当たっており、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研修として、日本通運株式会社では、「Logistics boot camp」、「Logistics Academy」を継続的に実施している他、半導体産業などの産業軸に特化した研修や、通関士などの資格取得推進に向けた教育を実施しています。

● いつでも学べる教育環境の整備

NXグループは、意欲のある従業員がいつでも学べるよう、多様な学びの機会を提供しています。実務に直結するポータブルスキルを学ぶ募集型研修のプラットフォーム「まなVIVA!」では、半日で完結するオンライン研修を年間70講座開講しています。

また、2026年度から新たに開始した「もっと学びタイム」

は、従業員が自身のレベルに合った部分だけを選んで受講できるよう、短時間・段階型カリキュラムによって構成しました。

動画学習プラットフォーム「まなスクG」は、2025年度に新たに導入した自己啓発ツールで、海外リージョン含むグループ各社に向けて展開しています。

● 国内業務研修員制度

日本通運株式会社は、専門人財の育成と、従業員のキャリア支援を目的として、1年間の研修期間を通じて専門知識を習得する「国内業務研修員制度」を構築してきました。

本制度はグループ各社とも連携して運用しており、ロジスティクス人財、フォワーディング人財、アカウントセールス人財の他、IT人財、コーポレート人財の育成・強化を進めています。

● 海外業務研修員制度

日本通運株式会社は、1958年度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50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、グローバル人財の育成に取り組んでいます。



▲ 海外業務研修制度における集合研修の様子

● 経営人財の育成

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、「中堅社員」、「管理職」、「経営職」の各層に対して、数か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育成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。

人的資本経営 - 人財育成

教育体系

● 指標・取組み

NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社・日本通運株式会社研修体系

■ 各専門人財の育成に資する研修 ■ グループ社員向け □ 日本通運社員向け

	OJT制度	階層別		選抜研修	専門人財			グローバル	ポータブルスキル	SD (自己啓発)	研修員制度			
		事務	技能		アカウントセールス	フォワーディング	ロジスティクス							
経営職		支店長研修会 新任支店長研修 新任経営職研修		NXリーダー育成研修				グローバルエグゼクティブマネージャー養成研修	まなVIVA! (募集型研修) もっと学びタイム (同 短時間型) ・ITリテラシー ・営業スキル ・基礎知識	まなスクG (動画学習)				
管理職		新任管理職研修 昇職時研修			アカウントマネージャー育成		Logistics boot camp 他	グローバルマネージャー研修						
中堅社員	受入れ課所 向けワーク ショップ	中堅社員研修	スーパーバイザー向け 研修体系			国内業務研修員制度	Logistics オペレーション 物流技術管理士資格認定講座 国内業務研修員制度				海外業務 研修員制度		国内業務研修員制度	
若手社員	OJT トレーナー 研修		チームリーダー 向け研修体系			通関士・複合輸送士等 現場社員向け営業研修 クロスモードセールス								海外業務 研修員制度
		ステップアップ基礎研修 3年目研修												
	OJT期間	新入社員フォローアップ研修 新入社員研修					ロジスティクス 基礎知識講座	TOEIC受験 英語通信教育						

男女別研修時間※1,2

※1 日本通運株式会社
※2 一人当たり



男性

18時間



女性

26時間

研修種別研修時間※1,2

※1 日本通運株式会社
※2 延べ時間



集合研修

107,219時間



eラーニング

521,062時間

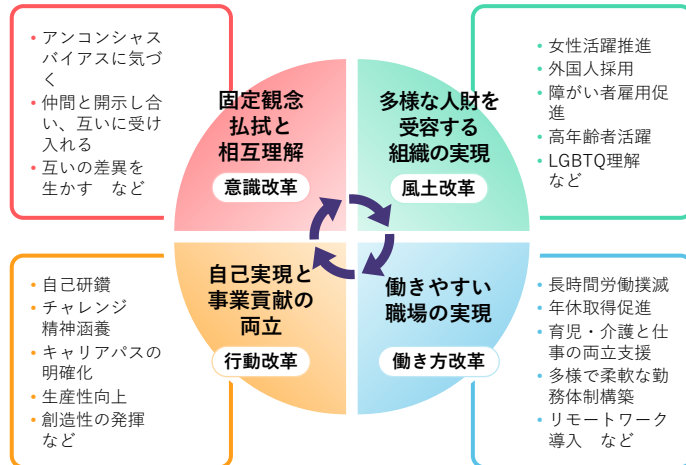
人的資本経営 - ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン

ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョンの考え方

戦略

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、「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ています。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、「意識改革」「風土改革」「働き方改革」「行動改革」のサイクル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。

ダイバーシティはイノベーションの源泉であり、企業が持続的な成長を遂げる上で不可欠な要素です。当社グループは、多様な人財がそれぞれの個性や能力を最大限に発揮できるインクルーシブな職場風土の構築を目指しています。



● 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、一人ひとりが持てる力を最大限に発揮し活躍できる環境を作ることで、「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、障がいの有無に関わらず、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浸透

指標・取組み

ダイバーシティ推進は、経営層が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、ポータルサイトなど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、従業員の意識と行動の改革を促進することを目指しています。

浸透に向けた教育

● 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。

2025年度は、誰もが生き生きと働き、「対話」ができる、風通しが良く心理的安全性の高い職場環境の構築を目的として、経営層向けダイバーシティ研修を実施しました。あわせて、多様な従業員に対する理解・受容について具体的手法を習得する「仕事と介護の両立の基礎知識講座」研修の実施や、「男性育休取得推進」に関する動画視聴を対象者に促しました。

(2025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 678人、仕事と介護の両立の基礎知識講座 19,528人)

人的資本経営 - ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン

多様な人財の活躍に向けた取組み

● 指標・取組み

女性活躍推進

NXグループでは、新卒を中心とした女性社員の母数拡大、誰もが働きやすい就業環境の構築、女性社員へのキャリア意欲の醸成を推進しています。

女性活躍推進の行動計画では、2028年度に女性管理職比率8%達成を目標に掲げ、女性社員が長期的なキャリアビジョンを描けるよう、各種サポートを実施しています。

● メンター制度

日本通運株式会社では、女性管理職のロールモデルが少なく、身近に管理職としてのキャリア形成、ワーク・ライフ・バランスなどについて相談できる環境がないことから、2025年に女性の新任管理職を対象とした「メンター制度」を導入しました。メンター制度導入により、新たな女性管理職の不安解消と、管理職としてさらなる活躍をすることへの意欲向上を目指しています。

主な研修	内容
キャリアアップワークショップ	リーダー候補の女性社員を対象に、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を行う。
ライフスタイルワークショップ	働き方についての視野を広げ、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。

● 女性活躍推進に関する主な指標

		2023年度	2024年度	2025年度
女性管理職比率※1,6	—	3.1%	3.8%	4.8%
女性係長職比率※2	—	14.0%	16.6%	18.1%
ジュニア管理職 (M職) 人数 (性別) ※3	男性	2,406人	2,310人	3,168人
	女性	82人	106人	253人
トップ管理職 (EM職、GM職) の人数 (性別) ※3	男性	829人	794人	1,103人
	女性	15人	16人	22人
男女間賃金格差※2,4,5	平均値	63.1%	64%	64%
	中央値	—	—	67%
男女間 ボーナス格差※2,4,5	平均値	—	—	62%
	中央値	—	—	79%

※1 日本通運株式会社含む日本国内の主要グループ7社

※2 日本通運株式会社

※3 2024年以前は日本通運株式会社、2025年は同社含む日本国内の主要グループ7社

※4 人事・賃金制度上において性別による差異はありません

男女の賃金の差異は、主に管理職層で女性社員の割合が少ないことなどが挙げられます

※5 2025年度から収集

※6 女性管理職比率はジュニア管理職、ミドル管理職、トップ管理職を対象に算出

障がい者雇用

NXグループでは、障がいの有無に関わらず、全ての従業員が互いの多様性を尊重し、一人ひとりが持てる力を最大限に発揮し活躍できる職場を目指しています。

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、NXハートフル株式会社を特例子会社として認定を受けており、当社グループで推進する体制となっています。この体制の下、NXハートフル株式会社では、グルー

プで使用する名刺などの各種印刷業務や当社グループビル内の清掃業務や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、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・定着など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。

		2023年度	2024年度	2025年度
障がい者雇用※7	障がい者雇用者数	12,375人	12,920人	13,724人
	障がい者雇用率	2.34%	2.47%	2.36%

※7 雇用数と雇用率の算出は、日本の「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき算出し、対象は関係会社の特例的取扱いの認定を受けた13社としています

LGBTQ理解

従業員の理解の増進に関し、普及啓発、就業環境の整備、相談の機会の確保などのため、2025年1月から外部相談窓口を設置しています。また、NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社と日本通運株式会社において、職場におけるLGBTQなどの性的マイノリティへの取組みの評価指標「PRIDE指標」でシルバーを受賞しました。

PRIDE指標	内容	受賞時期
work with Pride Silver 2025	職場におけるLGBTQなどの性的マイノリティへの取組みの評価指標「PRIDE指標」でシルバーを受賞 (NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社、日本通運株式会社)	2025年11月

人的資本経営 - ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン

多様な経験を持つ人財の採用

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。

2025年度からは、従来の採用手法に加え、社員のネットワークを活用したリファラル採用（社員紹介採用制度）を導入し、採用チャネルの拡充を図りました。これらにより、同社の価値観や企業文化に理解ある人財との出会いを広げ、入社後の定着や活躍を見据えた最適配置の実現を通じて、経験者人財の確保と活躍の促進につなげています。

外国籍人財の採用

グローバルに事業を展開するN Xグループでは、日本国内においても、新卒の外国人留学生に加え、経験者採用やプロフェッショナル採用を通じて外国籍人財の積極的な採用を推進しています。日本と海外の双方に精通し、異なる文化や価値観を生かして事業を推進する人財として、グローバル事業の展開を支えるとともに、多様な視点や専門性を組織に取り込むことで、新たなビジネス価値の創出やグループ経営基盤のさらなる強化につながることを期待しています。

多様な人財が活躍できる職場作り

● 指標・取組み

ワークスタイルの変革

ワークスタイルの変革によって、仕事と私生活を共に充実させることは、従業員が生き生きと誇りを持って活躍し、仕事で成果を上げるために不可欠な要素であり、従業員個人の健全な生活に貢献するだけでなく、事業の成長にとっても重要であると考えています。

N Xグループでは、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。

また、フラットで個性を発揮しやすく、チャレンジを歓迎し、互いを尊重したコミュニケーションが多くなされるような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、従業員の行動変容につながる取組みを行い、定着しています。

● 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、場所にとられない働き方を推進しています。

多様な働き方が選択できることで、生産性の向上と、私生活との両立が容易になり、従業員の満足度やモチベーションの向

上につながると考えています。引き続き、自律的な働き方を推進し、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、N X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やAIの活用、自動化など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

2025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63.2%となり、目標の68%には届きませんでしたが、前年から2P改善することができました。N Xグループでは2026年度の目標を72%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。

	2023年度	2024年度	2025年度
有給休暇平均取得日数	14.0日	13.7日	14.4日

※日本通運株式会社含む日本国内の主要グループ7社

人的資本経営 - ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン

従業員サポートの取組み

● 指標・取組み

育児・介護と仕事の両立支援制度

日本通運株式会社は、多様な人材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。

既に時短勤務制度、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時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。

仕事と育児の両立を支援するため、育児休業取得推進を目的に、動画とハンドブックを作成し、取得推進と制度の周知を図りました。

また、介護に直面する従業員の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、2025年11月から対象を日本国内のグループ会社に拡大しました。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。

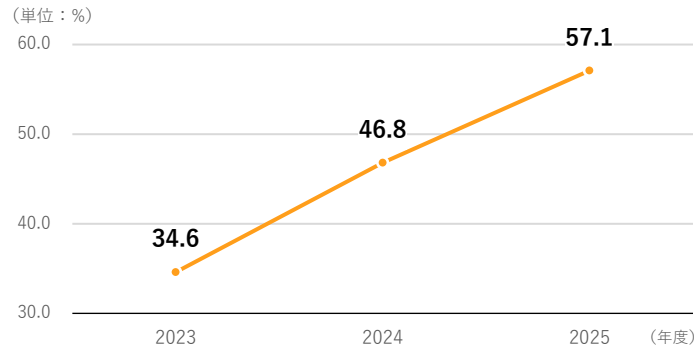
● 男性従業員の育児休業取得推進

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、N X 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。新たな取組みとして、男性の育児休

業取得者とその上司による座談会を開催し、今後育児休業を取得しようと考えている男性従業員の積極的な取得推進と、その上司および周囲の同僚の理解促進を行いました。

2025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55%に対して57.1%となり、目標を達成することができました（対昨年+12.2P）。2026年度は男性育児休業取得率60%を目標とし、さらなる取組みを進めていきます。

● 男性の育児休業取得率の推移^{※1}



※1 日本通運株式会社含む日本国内の主要グループ7社

● 育児との両立

育児との両立	主な内容
制度	<ul style="list-style-type: none"> 育児休業、産後パパ育休 育児休業支援一時金 子の看病等休暇 フレックス時差勤務 時間外労働の免除・制限、深夜勤務の免除 リモートワーク制度
情報提供	<ul style="list-style-type: none"> 育児に関するハンドブック 男性育休取得者とその上司による座談会

● 介護との両立

介護との両立	主な内容
制度	<ul style="list-style-type: none"> 介護休業、介護休暇 介護短時間勤務 フレックス時差勤務 時間外労働の免除・制限、深夜勤務の免除 リモートワーク制度、サテライトオフィス利用
情報提供	<ul style="list-style-type: none"> 専門家による外部相談窓口 介護に関するeラーニングを実施 介護に関するハンドブック

人的資本経営 - ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン

● 育児と介護に関する主な指標※1

		2023年度	2024年度	2025年度
産前産後休暇取得者数	—	192人	189人	204人
育児休業対象者数	男性	446人	396人	389人
	女性	163人	157人	154人
	合計	609人	553人	543人
育児休業取得者数	男性	189人	200人	243人
	女性	149人	157人	178人
	合計	338人	357人	421人
育児休業等の後の復職率	男性	99.5%	100%	100%
	女性	99.4%	99%	98%
育児休業等の後の定着率	男性	94.8%	94%	95%
	女性	92.9%	93%	93%
介護休業取得者数	男性	10人	18人	12人
	女性	4人	3人	3人

※1 日本通運株式会社

従業員に関するデータ

● 指標・取組み

		2023年度	2024年度	2025年度
従業員数※2	—	28,341人	30,938人	31,537人
従業員数※2 (雇用形態別)	正規 フルタイム Non-peak	27,590人	30,058人	30,353人
	非正規 パートタイム Peak	751人	880人	1,184人
従業員数※2 (性別)	男性	22,041人	24,104人	24,149人
	女性	6,300人	6,834人	7,388人
従業員数※2 (世代別)	30歳未満	4,362人	4,457人	4,337人
	30～50歳	11,225人	12,749人	11,512人
	50歳超	12,754人	13,732人	15,688人
	平均年齢	45.2歳	45.8歳	46.4歳
採用数 新卒※3	男性	310人	312人	275人
	女性	300人	342人	359人
採用数 経験者 ※3	男性	20人	33人	31人
	女性	10人	13人	20人
平均勤続年数※2	—	17.2年	15.2年	15.0年
カムバック制度 による採用実績 ※3	正社員	—	18人	26人
外国籍 人財数※2	—	—	111人	165人
外国籍人財 採用数※2	経験者、プロ フェッショナル 採用	—	8人	6人
	社員 (総合職)	—	4人	14人

※2 NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社、日本通運株式会社

※3 日本通運株式会社

人的資本経営 - キャリア支援

キャリア支援方針

● 戦略

NXグループは、人的資本経営の考え方の下、従業員一人ひとりが自律的にキャリアを描き、その能力を最大限に発揮できる環境作りを重要な経営課題と位置づけています。「Make Own Career with NX」を掲げたキャリア支援方針の下、社員の自律的なキャリア形成を尊重し、会社がこれを後押しする仕組みの整備を進めています。

各種キャリア支援策を通じ、個々の成長と働きがいの向上を図り、企業の持続的な成長を支える人財の育成につなげていきます。

Make Own Career with NX

個人によってありたい姿や描くキャリアは決して同じではない。“自分がこうなりたい”を見つけ、“共に描き”、そして一人ひとり異なるキャリアを自らの努力をもって築いてもらえるよう、学びやチャレンジの機会を提供します。



キャリア支援の取組み

● 指標・取組み

● 情報提供

キャリア支援方針や関連施策について、専用ポータルサイトでの情報発信、事業所でのポスター掲示、およびコミュニティチャットを通じた定期的な周知を実施しています。

● 専門的支援

社内専門カウンセラーによるキャリアカウンセリング面談を通じて、従業員が自身のキャリアの方向性や成長課題を主体的に整理・検討できる機会を提供しています。

● 環境整備

専用ポータルサイトにより、キャリアに関する制度や学習機会などの情報を一元化し、活用を促すことで、自律的なキャリア形成を促進しています。

グループ内社内公募制度「ポスカリG」

NXグループでは、従業員の自律的なキャリア形成を支援する制度として、2024年度よりグループ内社内公募制「ポスカリG」を実施しています。2025年度には4回の実施で計172ポストを設定し、75人が希望のポストへの異動を実現しました。

ポスト設定に当たっては、グループ内にあるさまざまな事業領域、職種のポストを選定することで、従業員に多様なキャリアの選択肢を提供しています。また、制度利用者に対するアン

ケートでは、キャリアに対する意識や挑戦意欲の向上を確認することができており、今後もより効果的な制度の在り方を検討しつつ、継続的な実施を予定しています。なお、「ポスカリG」と同様の趣旨に基づき、一部のグループ会社では社内を対象とした独自の公募制度も展開しています。

ポスカリGおよび各社内で実施された社内公募の実績

(単位：人)

		実施年度					
		2023年度		2024年度		2025年度	
		設定ポスト数	異動人数	設定ポスト数	異動人数	設定ポスト数	異動人数
対象制度	ポスカリG	35	25	135	78	172	75
	グループ内各社社内公募	34	20	38	23	34	9
合計		69	45	173	101	206	84

労働安全衛生

労働安全衛生に関する方針

● 戦略

N Xグループでは、全従業員が安全衛生を第一に業務を遂行するための規範として、「N Xグループ安全衛生理念」を取締役会決議を経て定めています。この理念の下、安全については、グループの安全目標、安全取組み事項を定め、その上でグループ各社が年度の安全方針、安全取組み事項を策定しています。衛生管理については、「N Xグループ健康宣言」を策定し、グループ各社で設定した衛生管理方針、衛生管理目標に沿った取組みを進めています。

N Xグループ安全衛生理念



労働安全衛生の整備

● ガバナンス

N Xグループ安全衛生規程

N X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「N X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。

安全品質管理標準

● リスク管理

N X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、グループ・グローバルに共通して適用する「N Xグループ安全品質管理標準」を定め運用しています。これは法令遵守を前提に、安全で高品質な業務遂行を実践するため、リスクアセスメント、教育訓練、自主点検、是正・予防措置などの項目について網羅的に定めたもので、グループ全体の安全・品質レベルの確保を図っています。

また、当社グループでは、後述する「リスク管理と危機管理」に記載のとおり、リスクガバナンス・リスク管理プロセスを備えており、重要リスクを特定して、その低減に努めています。重大な交通事故・労働災害等が発生した場合には、事業活動が継続困難になることも想定されることから、これらを重要

リスクと捉えて安全品質の向上に向けた取組みを推進しています。

その取組みの一例として、当社グループでは、重大交通事故、重大労働災害、重大貨物事故の撲滅を経営計画上の目標として管理し、当該事故の削減に向けた取組みを重点的に行っています。加えて、当社グループでは、重大交通事故、重大労働災害、重大貨物事故が発生した場合、当社の安全品質推進室へ速やかに情報を集約し、再発防止策が実行されるまでモニタリングを行っています。グループ全体での安全管理の取組みや重大交通事故、重大労働災害、重大貨物事故の発生・モニタリング状況については、当社の取締役会および執行役員会に定期報告され、経営トップによるレビューを受けています。

これらの取組みにより、安全管理に係る是正・再発防止の実効性を確保するとともに、蓄積した情報をグループ内で水平展開することで、安全・品質のレベル向上に取り組んでいます。

労働安全衛生 - 安全

安全に関する取組み

● 指標・取組み

2026年度N Xグループ安全目標および、安全取組み事項は以下のとおりです。

2026年度 N X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

2026年度 N Xグループ安全取組み事項

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継続した安全啓発活動を推進していきます。
- 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体制を強化していきます。

3. 安全品質に関するモニタリングデータの活用

- 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、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日本国内のN X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

 N X 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

 日通NECロジスティクス株式会社の運輸安全マネジメント

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、職場全体会議（トップダウンの仕掛け）とチャレンジサークル活動（ボトムアップの仕掛け）、加えて、安全衛生教育訓練の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。

これらの仕掛けについて、さらに取組みを強化するために、2020年4月に「現場力の強化に向けた現場第一線管理の見直

し」を実施し、「安全・コンプライアンス・品質」のさらなる強化に向けて取り組んでいます。

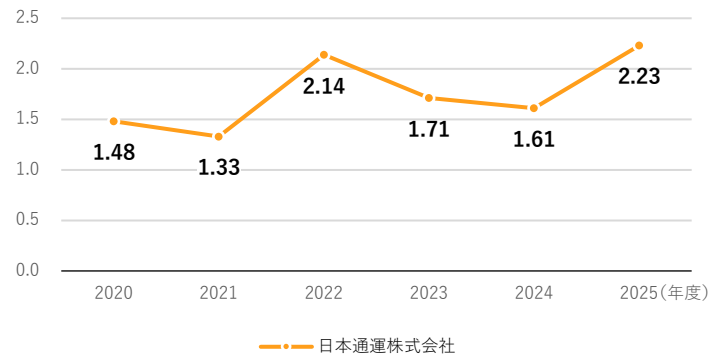
協力会社の安全対策

N Xグループではサプライチェーン全体での安全・品質の水準向上を目的として、パートナーシップを築いている協力会社も含めて統合的に安全・品質の取組みを実施しています。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、基準や目安を明示したチェックリストを用いて安全・品質レベルの確認を推進している他、協力会社との安全協議会等の機会を通じて、安全・品質などに関する情報の共有や、事故発生状況のモニタリング、是正措置のフォローアップなどを行い、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。

労働安全衛生 - 安全

労働災害の指数

従業員災害度数率※1



※1 度数率は、労働災害の発生割合を表す国際指標

$$LTIFR = \frac{\text{休業傷害件数}}{\text{会計期間の総就業時間}} \times 1,000,000$$

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、マネジメント力やコミュニケーションスキル、技能の向上を目的とした集合研修をNX-TEC伊豆にて実施し、eラーニング方式による集合研修のフォローアップを行っています。

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

重量品建設事業では、作業を安全に遂行するために、最新の情報、知識と技術の習得に加え、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エンジニアリング株式会社では、OJTを中心に現場で人材育成に取り組んでいます。また、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、重量品作業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。

● 安全衛生管理のDX化

NXキャッシュ・ロジスティクス株式会社は、運転能力、運転行動、心身機能、健康管理の観点から、管理ツールや教育を活用し、データ収集・分析・改善に取り組んでいます。

早稲田大学との共同研究では、交通環境、車の動き、ドライバー行動を統合的に分析し、AIを活用して、運転中・運転後に運転習慣を評価します。さらに、視線行動習慣の分析や、ながら運転を検知し、音声による注意喚起や即時評価を行い、安全運転を支援します。

加えて、眼球運動解析による運転能力測定装置「MEDEMIL Drive」を導入し、視界の広さや深視力などさまざまな視機能に加え、注意力、認知力、判断力を総合的に評価します。

これにより、事故リスクの可視化、リスク要因の早期発見、事故歴と結果を用いた相関分析を行い、安全対策の構築を目指します。

労働安全衛生 - 安全

物流の安全に関する取組み

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全従業員に伝達することで、安全への意識を浸透させています。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、健康起因事故を取り巻く社会環境が大きく変化していることから、それに対応するため、2025年度以降、SAS（睡眠時無呼吸症候群）スクリーニング検査受診を5年ごとから3年ごとに見直し、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備え「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。

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

● 2025年度の実践状況

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、「NXグループ安全品質管理標準」に基づくチェックリストにより、グループ各社が自主点検を継続して実施しています。

当社グループでは、年に2回リージョン別に安全推進担当者会議を開催し、安全の実践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。

● 2025年度の実践を通じた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へ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、2026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、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さらに強化するために、NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社の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うとともに、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国際儲運 |
| ● NX中東 | ● NXシンガポール |
| ● NXトルコ | ● NXグローバルエンジニアリング |
| ● Cargo Partner Nakliyat ve Lojistik A.S. | ● NXタイロジスティクス |
| ● NX香港 | ● NXエンジニアリングベトナム |
| ● NX国際物流（中国） | ● NXロジスティクスインドネシア |
| ● NX自動車物流（中国） | |
| ● NX台湾国際物流 | |

以上14社

労働安全衛生 - 健康経営

健康経営

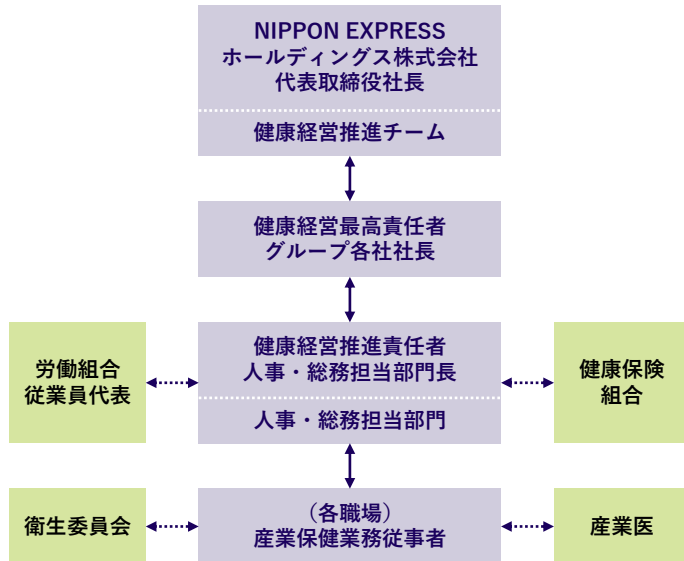
戦略

健康経営の推進

N Xグループでは、経営的な視点で従業員の健康作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「N X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。

N Xグループの健康経営

N Xグループ健康経営推進体制



N Xグループ健康宣言

N X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。N X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。

● 産業保健業務従事者の配置

日本通運株式会社では、全国に保健師・看護師資格を持った約170人の「保健指導員」を配置し、ドライバーをはじめとする全従業員の生活習慣病対策・メンタルヘルス対策等を含む健康管理を行っています。全国の拠点網を網羅したきめ細かなサポートにより、衛生担当者と共に職場の健康を最前線で守ることで、同社の安全・安心な物流サービスを支える重要な基盤となっています。

健康経営優良法人2026

N X商事株式会社、N Xキャリアロード株式会社、N X・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、N Xキャッシュ・ロジスティクス株式会社、株式会社N Xワンビシアークイブズ、N Xエンジニアリング株式会社の7社は、2024～2025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2026（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。

なお、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ついては、2024年度に発生した労働災害により要件を満たすことができず、健康経営優良法人2026においては不認定となっておりますが、認定のための基礎情報である健康経営度調査の評価は向上しており、引き続き健康経営の推進に取り組んでいます。

健康作りに向けた取り組み

指標・取り組み

N X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。2025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。

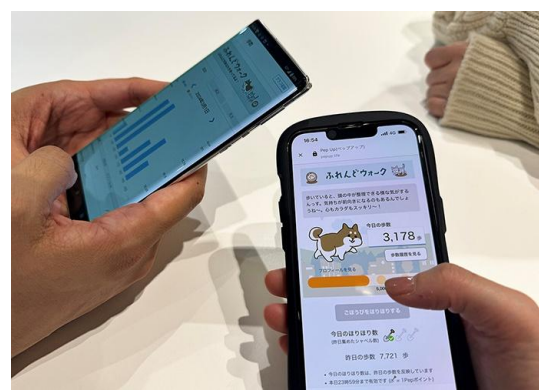
2026年度衛生管理目標

- 各特定支店などにおいて、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
- 各特定支店などにおいて、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）

労働安全衛生 - 健康経営

ヘルスリテラシーの向上

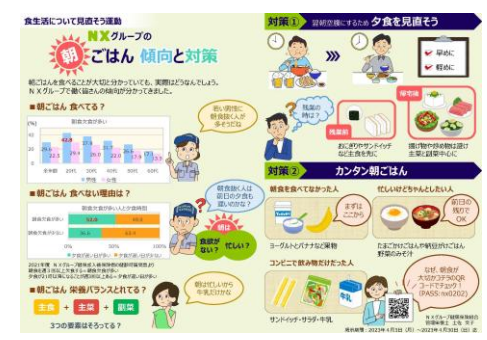
日本国内のN Xグループ各社では、全従業員が健康や医療に関する正しい知識、情報を入手することができるよう、eラーニングの実施、健康アプリや動画などによる情報の発信を行っています。



▲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、法律に基づいた健診の受診に加え、定期健康診断後の二次検査および人間ドックの受診を促進しています。また、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。さらに、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作りとして、N X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。2025年度は延べ14,214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（N X体操）を行うこととしている他、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

日本通運株式会社では、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、職場の中堅

リーダー262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も力を入れています。その他、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、全従業員が閲覧できるようにするなど、目的や対象者に合わせ、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

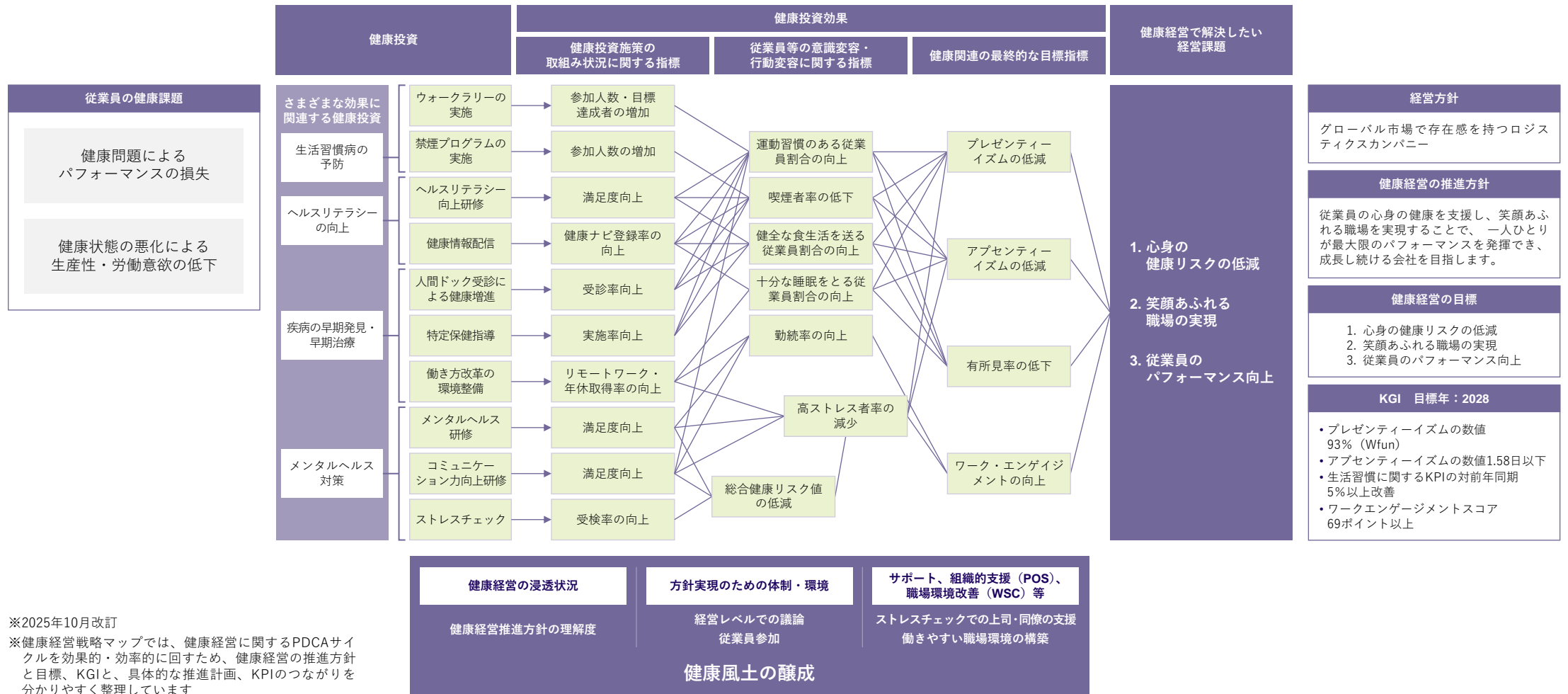
なお、メンタルヘルス不調による休業者に対しては、円滑な職場復帰を図るために職場復帰支援プログラムを整備し、サポートを行っています。

女性特有の健康課題

日本通運株式会社では、全従業員が心身共に健康で生き生きと働き続けることができるよう、女性特有の健康課題への取り組みを実施しています。具体的には、婦人科系の悩みや症状に関する相談窓口の設置や性別を問わず更年期症状などに関する階層別教育を実施しています。また、婦人科検診の受診促進も行っており、疾病の早期発見・早期治療につなげています。

労働安全衛生 - 健康経営

日本通運株式会社における健康経営戦略マップ



※2025年10月改訂
 ※健康経営戦略マップでは、健康経営に関するPDCAサイクルを効果的・効率的に回すため、健康経営の推進方針と目標、KGIと、具体的な推進計画、KPIのつながりを分かりやすく整理しています

イントロダクション
 サステナビリティ経営
 重要課題 (マテリアリティ)
 環境的価値
 社会的価値
 経済的価値
 ガバナンス

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

● 指標・取組み

特殊な輸送サービスの提供

NXエンジニアリング株式会社は、特殊な設備や装備、専門的な技術や豊富な経験を要する重量品事業を提供しています。

同社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、今後とも取り組んでいきます。

再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、アンバリゾ社の再利用可能なパッシブ型（非電源型）温度管理容器と、当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」を展開しています。NXグループは、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提供しています。

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、世界80カ国以上で回収ネットワークを構築しています。現在、品質保持の観点から適切な温度管理が求められる医薬品業界や化学品業界などのお客様に、この温度管理輸送サービスをご利用いただいています。再利用可能な容器を使用した物流サービスを提供

し、廃棄物排出量削減に寄与することで、これからもお客様のサステナビリティ経営をサポートしていきます。

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

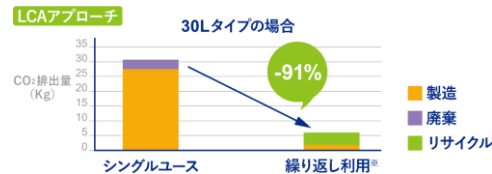
- サービスセンターで解体、洗浄、再生を実施
- パーツ毎にQRコードで管理する徹底した品質管理



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、日本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、日本国内の寺社が所有する宝物や仏像はどれも文化的・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、日本国内・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エンジニアリング株式会社のトレーラー

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などを通して、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。

本プロジェクトは、職場環境整備（ユニバーサルデザイン）とモビリティ技術・DXを組み合わせることで、人と機械が共存し、年齢・性別・身体特性・経験の有無を問わず、多様な人財が安全かつ自立的に働ける新たな倉庫モデルの構築を目指しています。私たちは、多様性を受け入れる現場作りを進めるとともに、自動化機器との連携、作業専用モビリティの共同開発、倉庫立上げプロセスのガイドライン化に取り組んでいます。本プロジェクトの取組みを体系化し、複数拠点で再現可能なサステナブル・ソリューションとして、物流業界における労働力不足という社会課題に対し、多様な人財が活躍し続けられる持続可能な事業基盤を構築する社会的価値を提供します。倉庫内作業など物流業界における個別施策にとどまらず、課題先進国である日本の労働力不足への対応を見据え、サステナビリティの観点から働き方の変革という構造的課題に同時に応える取組みとしました。

● 取組みの内容と成果

プロジェクトの第1段階では、倉庫内での歩行負荷の軽減を目的に近距離モビリティの導入をしました。モビリティとAGV（無人搬送機）、AMR（自律走行搬送ロボット）を連携させ、倉庫内での移動・搬送負荷を大幅に低減し、作業性の向上を図りました。これらの機器導入により、スタッフの移動負荷の軽減に加え、これまで物流現場で就労が困難であった身体的に配慮が必要な方の長期就労につながりました。第2段階では、この知見を生かし、さらに作業性を向上させる機能を追加した作業専用モビリティをWHILL株式会社と共同開発しています。また、

社会システムの安定（途切れないサプライチェーン）

WHILL株式会社、東京大学と共に、倉庫環境におけるモビリティ導入による効果検証の実証に参画し、モビリティ機器導入の有効性を検証しました。

● 誰にもやさしい倉庫への思い

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、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、検品などの自動化に取り組んでおります。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おります。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きます。



▲ 自動化機器

● ドローン実装を目指した取組み

日本通運株式会社は2021年度以降、医薬品輸送や倉庫内での活用、都市部での飛行・荷物運搬等について、実証実験を実施してきました。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。

実証を通じて、ドローン輸送の適用可能性を一定程度確認できた一方、事業化には①運航コスト②機体の型式認証・量産化③気象制約への対応、が引き続き課題となっていると認識しています。

また、制度面では日本国内のレベル4運用が2027～2028年度に拡大する見通しであり、当社としてもこの動きに注目して検討を進めています。

● 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。

● デジタルショールーム

日本通運株式会社は、デジタルツイン技術を活用した「デジタルショールーム」を開設し、お客様に仮想空間で物流施設や自動化機器を「体験」することで理解を深めていただき、その体験で培った技術・知見を基に物流課題やソリューションを「考察」し、改善やサプライチェーン全体の最適化の提案につなげることを目指しています。



▲ デジタルショールーム

社会システムの安定（途切れないサプライチェーン）

● 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、立上げ、継続的改善活動を主体的に推進する中核人財を育成する「Logistics boot camp」と物流センターの品質、生産性の向上を推進できる人財の育成を目的とした「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育成に取り組むとともに、プログラムの中にIEや作業原単位管理の手法を導入し、物流現場における生産性向上、省力化、効率化の取組みを進めています。



お客様との関わり

お客様対応方針

● 戦略

N X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

● 指標・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「お問合せ・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サイトのお問合せページは、お客様がより容易にお問合せをできるように、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、お客様からのお問合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。

医薬品物流

● 指標・取組み

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。

医薬品物流サービスの開発・運営においては、医薬品の安定供給および品質保持の観点からリスク評価を行い、リスク基準として管理プロセスに反映することで、サービスの信頼性確保に取り組んでいます。

また、日本国内以外のN Xグループにおいては、主要フォー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。

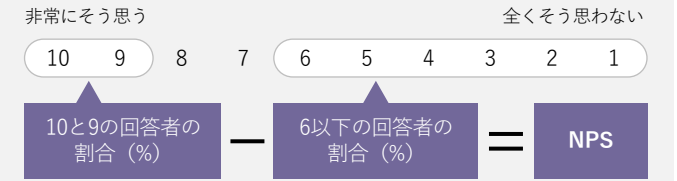
顧客満足度調査

● 指標・取組み

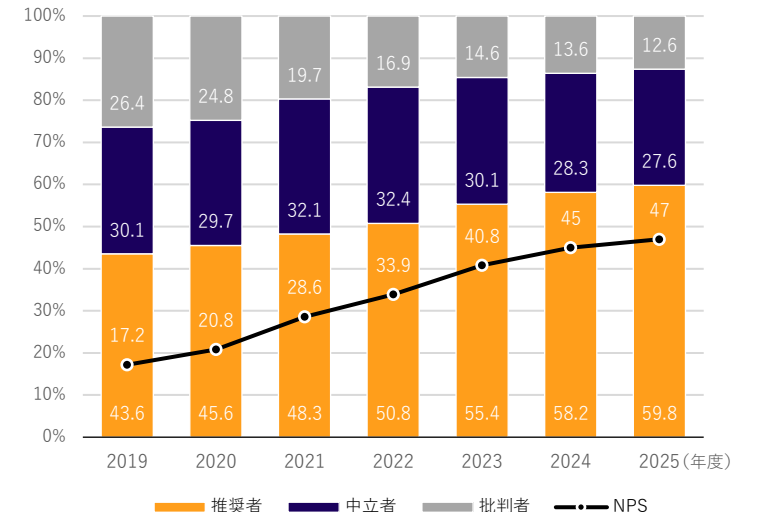
日本通運株式会社では、引越しサービスをご利用いただいたお客様に、「引越しアンケート」への回答をお願いしています。アンケートでいただいたご意見は今後のサービス (品質) 改善や商品開発に生かし、さらなる顧客満足とサービス (品質) の向上につなげます。また、アンケート回答から算出したNPSを、引越し品質のKPIとしています。NPSを導入し始めた2019年度から現在まで、毎年数値は上昇しており、引越し品質の向上を実現してきたといえます。2026年度は、オリコン満足度®調査の「引越し会社」で総合第1位を史上初の5年連続で獲得しました。また、総合順位の他にも、7項目ある順位の全てで1位を獲得しており、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



プライバシー保護に関する取組み

個人情報保護方針

● 戦略

N X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遵守しています。企業理念および事業内容に適合したルールと運用体制を整備し、これに基づいて個人情報保護管理システムを構築・運用しています。本システムでは、社内規程の整備、従業員への教育研修、自主点検、内部監査等を実施し、各社における個人情報保護が適切に実施される体制を推進しています。

特に、日本通運株式会社をはじめとする日本国内の主要グループ各社は、JIS Q 15001に基づく第三者認証を受け、個人情報の適切な保護体制を構築・運用していると評価された事業者等に付与される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など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。

 [個人情報保護方針](#)

個人情報保護に関する取組み

● 指標・取組み

個人情報保護管理意識の浸透

N X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。

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を実施しており、2025年度の当社グループ全体での個人情報保護に関する研修受講率は約93%となりました。

加えて、当社グループの全従業員に配布している「N X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。

個人情報保護に関する認証 (プライバシーマーク制度)

● 指標・取組み

以下のグループ会社においては、プライバシーマークの認証を取得しています。

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

協働・共創によるイノベーションの実現

日本国内外スタートアップなどとのパートナーシップ強化

● 指標・取組み

取組み概要

N Xグループは2023年度に組成したN Xグローバルイノベーションファンドを中心として、DX・サステナビリティの推進に資する新しい技術・事業アイデアや中長期での新事業に資する領域に強みを持つ日本国内外の有望なスタートアップとの事業共創を推進しています。

これまで、CVC活動を通じて得られた有望なスタートアップの技術や事業の情報を、当社グループ内の事業部門へと発信してきました。2025年度はこれを発展させ、さらに現場の課題を起点として、広く世のスタートアップに解決策を募る機会として、「NX-Tech HUB Open Innovation Program」を開催しました。

第1回となる今回は、現場での活用ニーズの高まりを実感している「生成AI」で解決したい現場課題を題材に募集したところ、社内で100件を超える応募があり、それらに対するスタートアップからの提案も300件以上寄せられました。同年12月に実施した最終選考会「DEMO DAY」では、選抜された6社の中から特にシナジーが見込まれる2社を採択しました。

NX-Tech HUB Open Innovation Program

ニュースリリース：「NX-Tech HUB Open Innovation Program」共創パートナー2社を採択

スケジュール

2025年9月	プログラム告知・提案募集 → 10月提案締切り
2025年12月	DEMO DAY開催（6社プレゼン → 2社採択） 採択企業①株式会社AYUMI BIONICS （N Xキャッシュ・ロジスティクス株式会社との共創） 採択企業②株式会社クラウドシフト （NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社ロジスティクスソリューション部との共創）
2026年2～4月	実証実験期間
2026年6月	成果報告会を開催 （社会実装に向けた本格検討を開始）



▲ 採択企業① 労災リスク可視化と行動改善

▲ 採択企業② SOP自動作成と多言語化



▲ DEMO DAYの様子

地域社会の発展への貢献

コミュニティ参画に関する考え方

● 戦略

N X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。

事業を通じた社会貢献

● 指標・取組み

大学寄付講座への講師派遣

N Xグループは、一般社団法人日本物流団体連合会（物流連）が物流人材育成を目的に大学生を対象に実施する講座に講師を派遣しています。物流を通して地球温暖化など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、「物流とサステナビリティ」というテーマで講義を実施しました。

2025年度は青山学院大学の学生164名、横浜国立大学の学生60名が受講し、大学生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。受講生からは「CMで企業名しか知らなかった会社の具体的な業務内容を知ることができた。」「ドライバー不足の解消に必要な課題を知ることができた。」など多くの意見が寄せられました。

「N Xグループの森」での森林育成活動

N Xグループは、環境・社会貢献活動の一環として、山形県飯豊町および鳥取県日南町に「N X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実施しています。グループ会社の従業員とその家族がボランティアとして参加しており、これまでの森林育成活動には延べ約2,200名以上が参加し、12,400本以上の苗木を植樹しました。飯豊町での活動は2026年秋に20周年となります。

また、日本国内のみならず、世界各地でも植樹活動を行っています。当社グループは、自然環境を次世代へつなぐための活動を今後も継続していきます。

「N Xグループ環境フォトコンテスト」開催

N Xグループは、国連による「世界環境デー」（6月5日）および環境省による「環境月間」（6月）の取組みに呼応し、毎年6月に、環境意識の醸成を目的として、当社グループで働く従業員を対象に「N Xグループ環境フォトコンテスト」を開催しています。「未来に届けたい風景」および「私のエコライフ」をテーマに、世界各地から寄せられた多くの作品の中から、審査を経て入賞作品を決定しました。



▲希望を映す田んぼの夕暮れ

文化交流・社会貢献活動

● 指標・取組み

N Xグループは地域に根ざしたさまざまな社会貢献活動を各地で展開しています。主な活動実績は下記のとおりです。

社会貢献活動実績（2025年度）

（単位：人）

参加・派遣延べ人数	
清掃活動	8,378
交通安全運動	753
祭礼への協力・参加	894
職場献血活動	1,845
学校などへの講師派遣	150
企業訪問・職場体験	825
学校での物流関連講義受講者数	2,937

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

戦略

N Xグループは、企業理念の実践による長期ビジョンの実現に向けて、当社グループのガバナンス基本方針を定めています。

 基本的な考え方及び基本情報

取締役会の独立性

ガバナンス

N Xグループは、会社法の定める社外取締役の要件に加え、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、独立性判断基準を策定し、その基準に基づき社外取締役を選任しています。

社外取締役候補者を対象とし、次の各項目のいずれにも該当しない場合に独立性があると判断しています。

独立社外取締役の選任に当たっては、取締役会において当社の経営方針や経営改善に対し、有効な提言を期待できる人材を候補者とするように努めています。

1. 現在において当社又は当社グループ会社の業務執行者^{※1}である者、又は当該就任の前10年間に於いて当社又は当社グループ会社の業務執行者であった者
2. 当社株式の総議決権数の10%以上の議決権を保有する株主およびその業務執行者
3. 当社グループとの取引が当社連結売上高の2%を超える取引先の業務執行者
4. 1事業年度において、コンサルタント、弁護士、公認会計士等として、当社から1,000万円を超える報酬を受けている者
5. 当社の会計監査人である監査法人に属する者
6. 当社および当社グループ会社から、過去3事業年度の平均で1,000万円以上の寄付を受けた団体等に所属する者

※1 業務執行者とは、業務執行取締役、執行役員、その他の従業員をいう

コーポレートガバナンス

取締役一覧

● ガバナンス

NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社の取締役は以下のとおりです（2026年3月27日時点）。

氏名および属性	当社における地位および担当	所有する当社の株式数	取締役会出席状況	2025年度における報酬・指名諮問委員会への出席状況	重要な兼職の状況	取締役在任年数
齋藤 充 (71歳、男性)	代表取締役会長 取締役会議長	67,500株	19回／19回 (100%)	9回／9回 (100%)	－	4年2か月
堀切 智 (65歳、男性)	代表取締役社長 社長執行役員 CEO	31,700株	17回／19回 (89%)		－	2年
赤石 衛 (57歳、男性)	取締役常務執行役員 経営企画部担当兼経営企画部長	7,193株	19回／19回 (100%)		－	3年
阿部 幸子 (61歳、女性)	取締役執行役員 内部監査室担当	11,466株	19回／19回 (100%)		－	2年
柴 洋二郎 (75歳、男性)	社外取締役	0株	19回／19回 (100%)	9回／9回 (100%)	－	4年2か月
伊藤 ゆみ子 (67歳、女性)	社外取締役	500株	19回／19回 (100%)	9回／9回 (100%)	・イトウ法律事務所代表、 株式会社神戸製鋼所社外取締役	3年
塚原 月子 (53歳、女性)	社外取締役	0株	19回／19回 (100%)	9回／9回 (100%)	・株式会社カレイディスト代表取締役	2年
中本 孝 (63歳、男性)	取締役 常勤監査等委員	12,000株	18回／19回 (94%)		－	2年
榊野 龍二 (72歳、男性)	社外取締役 監査等委員	0株	19回／19回 (100%)		－	2年
工藤 陽子 (64歳、女性)	社外取締役 監査等委員	0株			・ソフトバンク株式会社社外監査役、 KPPグループホールディングス株式会社社外取締役監査等委員	
池側 千絵 (60歳、女性)	社外取締役 監査等委員	0株			・ストラットコンサルティング株式会社代表取締役、 株式会社Loop 社外取締役監査等委員、 ミニストップ株式会社社外取締役	

コーポレートガバナンス

取締役会の実効性

● ガバナンス

NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社の取締役会は、取締役会の実効性を分析および評価するに当たり、各取締役からの職務の執行状況報告に加え、外部機関を起用し、社外取締役を含む全取締役を対象とした、報酬・指名諮問委員会を含む取締役会全体の実効性に係るアンケート調査を毎年計画的に実施し、意見を集約しています。その内容を分析および評価した結果については取締役会において討議および検証を実施しています。

外部機関による取締役会実効性に係るアンケート調査においては、以下について調査を実施しており、確認した結果、取締役会全体の実効性は確保されているものと評価しました（直近では、2025年12月に、全ての取締役を対象に実施）。

（アンケート項目：①取締役会の構成と運営、②経営戦略と事業戦略、③企業倫理とリスク管理、④業績モニタリングと経営陣の評価、⑤株主等との対話、⑥大項目ごとの自由記述等）

当該評価に至る昨今の実効性評価におけるアンケートを通じて抽出された課題、および課題に対する改善点としましては、サステナビリティ、DX、人財戦略等の重要戦略に関する取組みの議論の拡充および定例化や、資本コストを意識した意思決定および経営管理に関する事項などの重要な経営に関する事項の決定に当たっては、「審議事項」を活用して十分な議論を経た後に決議するなど、監査等委員会設置会社への移行に伴う執行部門への権限委譲と併せて取締役会のあるべき姿を再考し、モニタリング機能の強化を中心に実効性の向上に向けて改善を図ってきました。

また、社外取締役の連携およびトレーニングなどの機会として、独立社外役員連絡会の開催、社外取締役向けセミナーの開催などについても実施することで、取締役会の実効性の向上に努めてきました。

なお、2025年12月に実施した直近のアンケートを通して特に有効と評価されたポイントは以下のとおりです。

- ①社内と社外取締役の関係が健全であり、企業価値向上の取組みをはじめとした企業活動のさまざまな側面が議論できている。
- ②取締役会実効性評価アンケート結果を踏まえ、改善すべき点は改善しようとする姿勢が明確であり、真摯に改善に取り組んでいる。

③株主等の視点に立った意見や期待、懸念を踏まえて経営に生かそうとする意思を持った上で、IR情報の開示などを通じて株主等の意見を受けとめ、その概要について取締役会において情報共有しており、株主等との対話は適切に実施されている。など

実効性評価のアンケート概要は当社WEBサイトの「コーポレートガバナンス・コードへの当社対応方針と取組み」、[「コーポレート・ガバナンス報告書」](#)をご確認ください。

コーポレート・ガバナンス

なお、当社は、取締役の選任は、監査等委員である取締役とそれ以外の取締役とを区別し株主総会の決議によって選任され、議決権を行使することができる株主の議決権の3分の1以上を有する株主が出席し、その議決権の過半数をもって行う旨、定款に定めています。また、取締役の選任決議は、累積投票によらない旨、定款に定めています。

取締役の平均在任期間

● ガバナンス

NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社は、取締役（監査等委員である取締役を除く）の任期を1年とし、監査等委員である取締役の任期を2年とする旨、定款に定めています。また、2026年3月株主総会終結時点で、取締役会の平均在任期間は取締役（監査等委員である取締役を除く）は2.9年、監査等委員である取締役は1年、全体平均では2.2年となっています。

取締役会のスキルマトリックス

● ガバナンス

NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社の取締役会は、海外売上比率の拡大、ESG経営の推進などの事業戦略に即して制定した取締役会のスキルマトリックスを活用することで、取締役会全体としての知識、経験、能力のバランスが保たれた構成となるよう取締役を選任しています。

取締役（監査等委員である取締役を除く）候補者については、取締役として必要な経験や専門的知識の有無、候補者がこれまで担当した事業やエリアにおける経営計画達成状況に対する評価、人格・識見など、多角的な視点を基に、選任しています。

監査等委員である取締役候補者の選任については、監査等委員である取締役として必要な経験、財務・会計・法務などの監査を行うために必要と考えられる知見や人格・識見など、多角的な視点を基に、選任しています。

また、独立社外取締役候補者については、人格・識見とも優れ、企業経営の経験、財務・会計・法務、ESGなどの高い専門性、学識を有し、会社経営を多角的な視点で監督できる人財を選任しています。

コーポレートガバナンス

取締役（監査等委員である取締役を除く）のスキルマトリックス

●印は、各取締役が各分野において知見や専門性を備えていることを示しています 2025年3月31日現在

氏名	当社が取締役に特に期待する分野								取締役選任理由	
	企業経営		国際 ビジネス	財務・会計	法務・リスク マネジメント	人財開発・ 労務 マネジメント	ESG・ サステナ ビリティ	現業 業務経験		N X グループ内 他業務経験
	N X グループ 企業経営経験	N X グループ外 他社経営経験								
齋藤 充	●		●	●	●	●	●	●	●	齋藤氏は、当社代表取締役社長として、ホールディングス制への移行、新たなグループブランドN Xの導入、グループ事業の再編などを着実に実行してきました。2024年に代表取締役会長就任後は、取締役会議長として実効性の高い会議運営を実現するとともに、豊富な経営経験に基づく卓越した経営手腕を発揮することで、グループ全体の企業価値向上に貢献しています。N Xグループにおける長期ビジョン実現のために、同氏の豊富な経験と知見が必要であると判断し、引き続き取締役として選任しています。
堀切 智	●		●		●	●	●	●	●	堀切氏は、日本通運株式会社の代表取締役社長として、同社の事業構造改革、組織風土改革に取り組んできました。2024年に代表取締役社長就任後は、経営計画に基づく各施策を着実に実行するとともに、グローバル市場での成長加速、企業価値向上に向けたアプローチに取り組んでいます。N Xグループにおける長期ビジョンの実現のために、同氏のもつ優れたリーダーシップと経営手腕が必要であると判断し、引き続き取締役として選任しています。
赤石 衛	●		●					●	●	赤石氏は、M&A、新規事業開発など、N Xグループの事業拡大を担う重要部門において豊富な経験を有しています。2022年に執行役員就任後は、経営企画部門の担当役員として、新経営計画の策定を主導するとともにグローバル市場でのM&Aを積極的に推進し、着実な事業成長の実現に尽力しています。当社グループにおける長期ビジョンの実現において、同氏の持つ実践的な経験と戦略的見識が必要であると判断し、引き続き取締役として選任しています。
阿部 幸子	●				●	●		●	●	阿部幸子氏は、コンプライアンス部門、人事、業務部門などコーポレート部門全般にわたる幅広い経験を有しています。日通東京流通サービス株式会社では、N Xグループ各社のシェアードサービスを担当する社長として、グループ内の生産性向上に貢献し、2024年に取締役執行役員就任後は、コンプライアンスの知見と企業経営経験の実績を生かし、公正かつ的確な視点をもって、グループガバナンスの強化を推進しています。今後グループ経営のさらなる発展に当たり、同氏のもつグループ経営の経験と見識が必要であると判断し、引き続き取締役として選任しています。
柴 洋二郎 社外独立		●	●	●						柴洋二郎氏は、豊富な企業経営経験と、多様な顧客ニーズへの対応を通じて培われた幅広い視野を有しています。報酬・指名諮問委員会委員長として、役員報酬、指名およびサクセッションプランに関する議論を的確に主導するとともに、取締役会においては企業経営および業務執行に関する深い見識に基づいた建設的な意見・提言を積極的に言い、当社ガバナンスの実効性向上に重要な役割を果たしています。同氏の企業経営に関する高度な経験と見識に基づく監督・助言等を期待し、引き続き社外取締役として選任しています。
伊藤 ゆみ子 社外独立		●			●			●		伊藤ゆみ子氏は、弁護士として、多様な業種の複数企業において法務担当役員などの重要な職責を歴任し、豊富な企業法務・ガバナンス分野の経験を有しています。取締役会においては、グローバル市場での事業成長戦略に関して、グローバルガバナンスとリスクマネジメント強化の観点から積極的に意見・提言を行うなど、取締役会のモニタリング機能向上に重要な役割を果たしています。同氏が有する高度な専門知識と豊富な企業法務経験に基づく監督、助言等を期待し、引き続き社外取締役として選任しています。
塚原 月子 社外独立		●				●		●		塚原月子氏は、女性活躍推進をはじめとしたダイバーシティ&インクルージョン分野において高い知見、経験を有しています。これまでのアドバイザー、コンサルティング活動、日本国内外のダイバーシティ&インクルージョン団体での中核的役割を果たした経験に基づき、取締役会においては、女性活躍、人材育成・組織開発の観点から積極的に意見・提言を行い、当社のサステナビリティ経営推進を通じた企業価値向上への取組みにおいて重要な役割を果たしています。同氏が有する専門知識と最先端の知見に基づいた監督、助言等を期待し、引き続き社外取締役として選任しています。

コーポレートガバナンス

監査等委員である取締役のスキルマトリックス

●印は、各取締役が各分野において知見や専門性を備えていることを示しています 2025年3月31日現在

氏名	当社が取締役に特に期待する分野								取締役選任理由	
	企業経営		国際 ビジネス	財務・会計	法務・リスク マネジメント	人財開発・ 労務 マネジメント	ESG・ サステナ ビリティ	現業 業務経験		N X グループ内 他業務経験
	N X グループ 企業経営経験	N X グループ外 他社経営経験								
中本 孝	●			●				●	●	中本孝氏は、日本通運株式会社をはじめとする日本国内外のグループ会社において、財務・経理部門での豊富な経験を有しています。2022年に内部監査室長へ就任し、グループ全体の監査体制強化に尽力し、2024年に監査等委員である取締役就任後は、当社の事業、組織に関する深い理解に基づき、適切な監査、監督機能を発揮しています。コーポレートガバナンス向上に向けて、同氏の専門性の高い財務会計に関する知見が当社の監査、監督に適任であると判断し、引き続き監査等委員である取締役として選任しています。
榎野 龍二 社外独立		●			●			●		榎野龍二氏は、弁護士であるとともに、運輸省（現国土交通省）において、利用運送事業を含めた自動車等輸送部門、広報部門、国際部門などで主要なポジションを歴任しており、取締役会においては、行政および物流業界における高い見識に基づく建設的な意見・提言を積極的に行っています。N Xグループが企業価値向上に向けたガバナンス機能を強化していくに当たり、同氏の深い知見に基づく監査、監督等を期待し、引き続き監査等委員である社外取締役として選任しています。
工藤 陽子 社外独立			●	●				●		工藤陽子氏は、カリフォルニア州公認会計士の資格を有し、監査、財務会計、内部統制の専門家としてさまざまな大規模企業再編、M&Aプロジェクトに参画した実績をもち、各会計基準における高度な専門的知見を有しております。また、女性活躍推進、DE&I、働き方改革を主導した実績もあり、今後M&Aを含む当社のグローバル市場における成長戦略に対して、同氏が有する財務会計への深い見識に基づく監査、監督等を期待し、監査等委員である社外取締役として選任しています。
池側 千絵 社外独立		●	●	●						池側千絵氏は、多彩な業種の外資系企業のファイナンス部門に長年勤務し複数社でCFOを歴任するなど、経営・財務管理、経営企画、内部統制の知見を幅広く有しています。2019年からは、日本企業にFP&A(Financial Planning & Analysis)機能を導入するアドバイザーとしても活動するとともに、社外取締役として複数社の女性活躍推進を支援した実績もあります。今後当社の財務戦略を含めた企業価値向上に対し、同氏が有する経営管理への深い見識に基づく監査、監督等を期待し、監査等委員である社外取締役として選任しています。

コーポレートガバナンス

取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬

● ガバナンス

取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬体系

NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社の取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬は、基本報酬と業績連動報酬により構成されており、業績連動報酬は、期待される職務を基準にその成果・業績に対して処遇するものとしています。

報酬の構成比率については、短期および中長期の業績と連動する報酬の割合を適切に設定するとともに、持続的な企業成長、サステナブルな企業価値向上への貢献、目標達成度合いを反映させるものとなっています。また、役位が高いほど業績連動報酬の割合が高くなるよう設定することにより、高い役位に対して高い成果・業績責任を求める内容となっています。

業績連動報酬

業績連動報酬である賞与および株式報酬は、役位別に設定された基準額により配分される仕組みとなっています。評価期間・評価指標などについては、その目的に応じ以下のとおり設定しております。

● 賞与（短期業績連動報酬）

対象役員	評価期間	評価指標
<ul style="list-style-type: none"> 代表取締役会長 代表取締役社長 取締役（監査等委員である取締役、社外取締役、非常勤取締役を除く） 執行役員 	単年度	<ul style="list-style-type: none"> 業績（連結売上収益、連結事業利益、連結ROE） サステナビリティ経営の取組み実績 企業価値向上への総合的な貢献度（定性）

● 業績連動型株式報酬（中長期業績連動報酬）

対象役員	評価期間	評価指標
<ul style="list-style-type: none"> 代表取締役会長 代表取締役社長 取締役（監査等委員である取締役、社外取締役、非常勤取締役および国外居住者を除く） 執行役員 	5事業年度	<ul style="list-style-type: none"> 業績（連結売上収益、連結事業利益、連結ROE） エンゲージメントサーベイスコア CO₂排出量削減量

NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社の業績連動型株式報酬は、信託を用いた業績連動型株式報酬制度（以下「本制度」という）を導入しております。

毎年、役位ごとの株式報酬額を基に算出したポイントを、制度対象者に付与し、上記評価指標の実績に応じ、事業年度ごとの単年度評価および評価対象期間終了後の中期評価を行い、

全体で0%～150%の範囲でポイントを増減させ、最終ポイントを設定しています。対象期間終了後、最終ポイントと同数^{※1}の株式を交付しますが、株式交付の内容につきましては、制度対象者が保有しているポイントの半数に対応する数の当社株式（単元未満株式は切捨て）を交付し、残りのポイントに対応する数の当社株式については、所得税等の納税に用いるために売却し、納税後の残額を制度対象者に給付しています。なお、本制度については、株式交付規程にてマルス・クローバック条項を設定しており、制度対象者に、本制度の目的に照らして適当でないと認められる行為がある場合には、本制度における当社株式等の交付等を受ける権利または交付した当社株式等相当の金銭の全部または一部の没収・返還請求をすることができる仕組みとなっています。

※1 2025年1月1日を効力発生日とする当社の株式分割に伴い、2028年12月末日で終了する事業年度までの評価対象期間に限り1ポイントを3株に換算

コーポレートガバナンス

株式等の状況

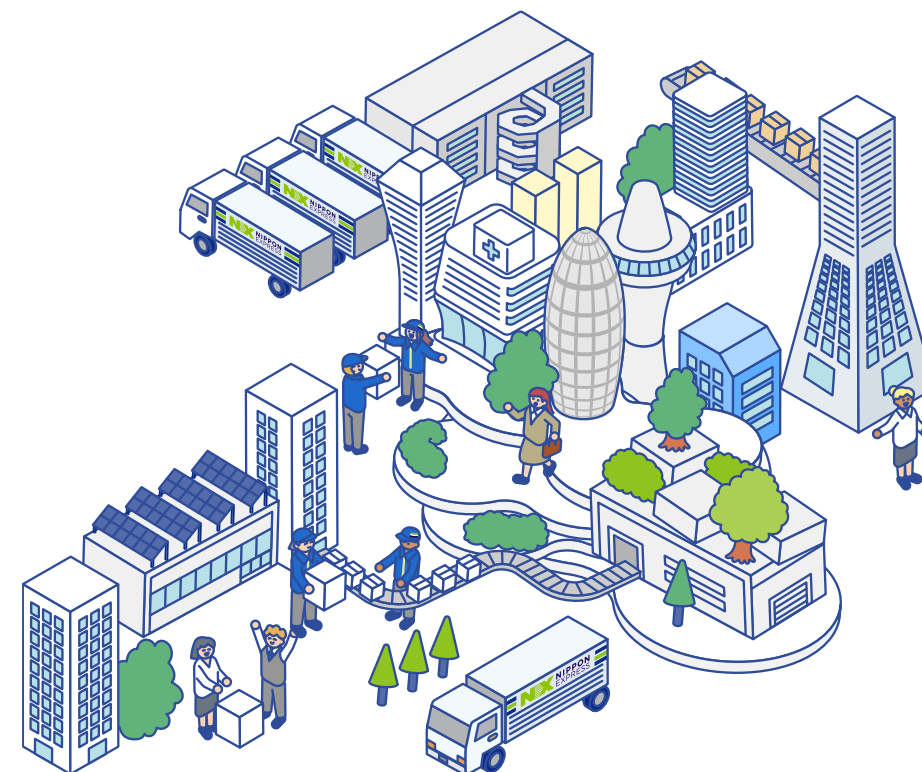
● ガバナンス

N Xグループ株式の大株主および所有者別の株式分布は以下のとおりです。

大株主※1

株主名	持株数 (千株)	持株比率 (%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	35,630	14.7
朝日生命保険相互会社	16,805	6.9
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	13,114	5.4
N X持株会	11,633	4.8
損害保険ジャパン株式会社	6,665	2.7
UBS AG LONDON A/C IPB SEGREGATED CLIENT ACCOUNT	6,552	2.7
BNP PARIBAS NEW YORK BRANCH - PRIME BROKERAGE CLEARANCE ACCOUNT	6,162	2.5
JPモルガン証券株式会社	4,364	1.8
みずほ信託銀行株式会社 退職給付信託 みずほ銀行口 再信託受託者 株式会社日本カストディ銀行	4,350	1.8
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	4,067	1.7

※1 2025年12月31日現在



リスク管理と危機管理

リスクガバナンス

● ガバナンス

リスク管理と危機管理の考え方

● 戦略

N Xグループでは、リスク発生の抑制および発現時の被害最小限化に向けた予防的活動をリスク管理として、発現したリスクへの対処を危機管理としてそれぞれ定義し、これらを統合的に管理する体制を整備しています。当社グループは、企業経営に重要な影響を及ぼすリスクを低減させるための当社グループリスク管理体制の構築、また、危機事象が発生した場合に、グループとして迅速かつ確な対応ができる危機管理体制の構築を目的として、「N Xグループリスク管理規程」および「N Xグループ危機管理規程」を基本方針として制定し、大規模自然災害や感染症の蔓延、地政学リスクなどの事業環境に関わるリスクや、情報セキュリティリスク・情報システムリスクなど事業運営に関わるリスクなど、さまざまなリスクに対応するとともに、グループ内での連携強化を図っています。

リスク管理体制

● ガバナンス

N Xグループは、NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社の代表取締役社長を委員長とする「リスクマネジメント委員会」を設置し、グループ全体でのリスク管理体制を推進しています。本委員会は、当社の執行役員および常勤監査等委員などで構成され、当社グループのリスク管理に関する進捗状況を定期的に協議しています。

リスク管理においては、当社のリスク統括部門がグループ全体におけるリスクの棚卸およびリスク評価の定期的実施の推進、グループにおける重要リスクの特定、重要リスクのモニタリングを行います。グループ各社では、リスク管理責任者や事業部門の責任者などのリスクオーナーが中心となり、現場でのリスクの棚卸・評価・重要リスクの特定を実施し、リスクへの対応に取り組みます。当社の各リスク所管部門はグループ各社と連携し、各リスクへの対応を推進・支援しています。

加えて、全社的リスク管理体制の浸透には、経営層のリスクリテラシーの向上が重要であることに鑑み、グループの役員および管理職以上の従業員を対象として、リスク管理研修を定期的に展開しています。

危機管理体制

● ガバナンス

N Xグループは、NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社の代表取締役社長を委員長とする「危機管理委員会」を設置し、グループ全体での危機管理体制の整備に努めるとともに、グループにおける危機管理に係る活動については、危機管理委員会に適宜報告されています。危機対応に際しては、関係する会社・部門と連携し、被害を最小限にとどめ、従業員の生命・安全を確保し、当社グループの事業継続に支障がないよう万全を期すこととしています。

事業継続のための体制

● リスク管理

N Xグループは、当社グループ各社の事業継続計画（BCP）の考え方の基本となる「N Xグループ事業継続基本方針」を制定しています。本方針は当社WEBサイトに公開しており、お客様やステークホルダーにも開示することにより、「人命・安全の最優先」、「社会に対する貢献」、「お客様への支援」、「グループ各社での事業継続計画（BCP）策定の推進」、「平常時からの備え」など、グループとしての基本的な姿勢を明確にしています。

グループ各社では、本方針に基づき、事業継続計画（BCP）の策定・整備を推進しています。

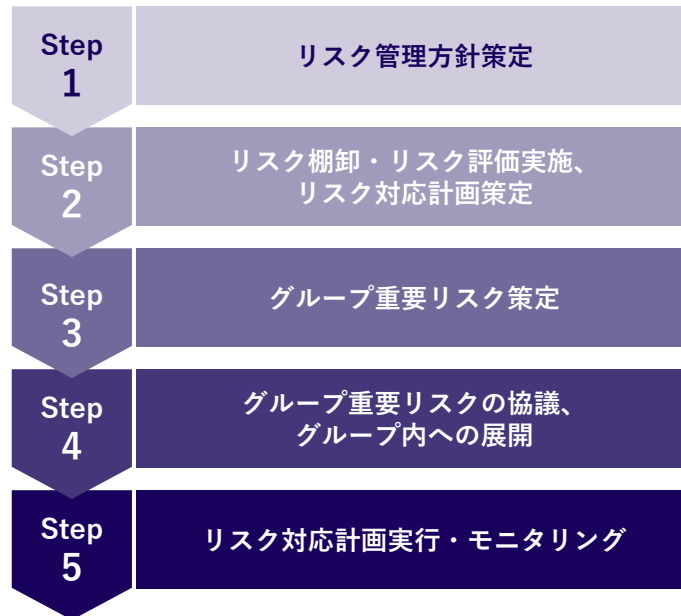
 [N Xグループ事業継続基本方針](#)

リスク管理と危機管理

リスクマネジメントプロセス

● リスク管理

N Xグループにおけるリスクマネジメントプロセスは、以下のとおりです。



当社で特定したグループ重要リスクの例は、以下のとおりです。

● 自然災害による事業中断リスク

地震、津波、台風、集中豪雨、ハリケーンなどの自然災害により、社屋・倉庫の倒壊や浸水、車両・貨物の損害、停電など

が発生し、事業活動が停止する可能性があります。災害時には従業員の死傷や出勤不能が生じ、顧客へのサービス提供が困難となり、契約不履行やブランド価値の毀損、財務への影響が発生するおそれがあります。世界的に異常気象や大規模災害の頻度・被害規模が拡大しており、施設やインフラへの影響リスクが高まっています。事業継続計画（BCP）整備、防災備蓄、予備電源確保、防災訓練、緊急連絡網の整備などにより、被害の最小化と早期復旧を図っています。

● サイバーセキュリティリスク

サイバー攻撃や不正アクセスにより、基幹システムやサーバが停止し、大量の個人情報や顧客情報が漏洩する可能性があります。また、協力会社経由での感染や高度な攻撃手法による被害拡大により、業務中断、決算処理遅延、社会的信用の失墜、損害賠償などの影響が生じるおそれがあります。近年、攻撃手法の高度化と件数増加により、企業システムやデータが狙われやすくなっています。不正検知システム導入、脆弱性診断、セキュリティ管理者研修、従業員教育、サイバー保険付保などにより、予防と被害軽減に取り組んでいます。

これらのリスクについては、発生可能性と影響規模を評価し、対応計画を策定しています。

 N Xグループの事業上のリスク

エマージングリスク

● リスク管理

N Xグループでは、3～5年以上の長期的視点で将来的に事業へ重大な影響を及ぼす可能性がある新たなリスクを、エマージングリスクとして定義しています。その中で、「地政学的分断に伴う物流・事業環境変化リスク」と「デジタルディスラプションによる競争環境変化リスク」を主要なエマージングリスクとして特定しています。

● 地政学的分断に伴う物流・事業環境変化リスク

「地政学的分断に伴う物流・事業環境変化リスク」については、地政学的緊張や政策変更により物流ルートが不安定化し、コスト増加や物流ネットワーク再構築が必要となる可能性があります。事業への影響としては、輸送モードの多様化や代替ルート確保の必要性、収益性低下、M&Aや統合プロセスの不確実性が挙げられます。緩和措置として、地政学動向のモニタリング、物流ネットワークの再評価、海外M&Aがパナンスの見直しを実施します。

● デジタルディスラプションによる競争環境変化リスク

「デジタルディスラプションによる競争環境変化リスク」については、デジタルフォワードや新技術の台頭により従来の物流モデルが脅かされ、顧客が直接物流を手配することで当社グループの業務量や利益が減少する可能性があります。事業への影響としては、競争環境の急変による収益減少や既存ビジネスモデルの陳腐化が挙げられます。

リスク管理と危機管理

さらに、AIや自動化に関する法規制やガイドラインの動向によっては、事業運営や業務プロセスに制約が生じ、追加的な対応コストが発生する可能性があります。緩和措置として、全社的なリスクマネジメント強化、規制対応力向上、最新技術の活用促進を行います。

エマージングリスクに関する詳細は、当社WEBサイトをご覧ください。

 エマージングリスク

リスク管理と危機管理の取組み ● 指標・取組み

リスクに対する事業基盤の強化

NXグループは、リスクに対する事業基盤の強化のため、安定的な事業継続のためのリスク管理および、非常時の事業継続のための危機管理の観点から、以下の項目に取り組んでいます。

- グループ全体に係るリスク管理の体制整備の完了
- 重要リスクの特定
- グループ各社での事業継続計画（BCP）策定推進
- グループ各社での危機管理訓練の実行支援

2025年5月、当社および日本通運株式会社の合同で、富士山噴火を想定した災害対策統括本部の初動対応訓練を実施しました。また、海外における自然災害発生を想定した事業継続計画（BCP）訓練を実施しました。今後も訓練対象者の役割、対応内容を踏まえ、対象範囲を広げるなど、さらに難易度の高い訓練を実施することを計画しています。

安否確認システム・災害管理システム

災害発生時における初動対応の中でも、従業員の安否確認は最も重要な作業の一つです。日本通運株式会社では、迅速に従業員の安否を確認するために、一定以上の震度の地震や気象庁から発表される警報などに応じて、従業員に対する安否確認メールを自動配信する「安否確認システム」を導入しています。

またNXグループでは、日本国内において一定以上の災害が発生した場合に、グループ各社の従業員の安否とともに、施設などの被災状況を迅速に把握し、速やかに復旧を行うべく、「災害管理システム」で必要事項を報告することとしています。

ビジネス倫理

コンプライアンス経営の推進体制

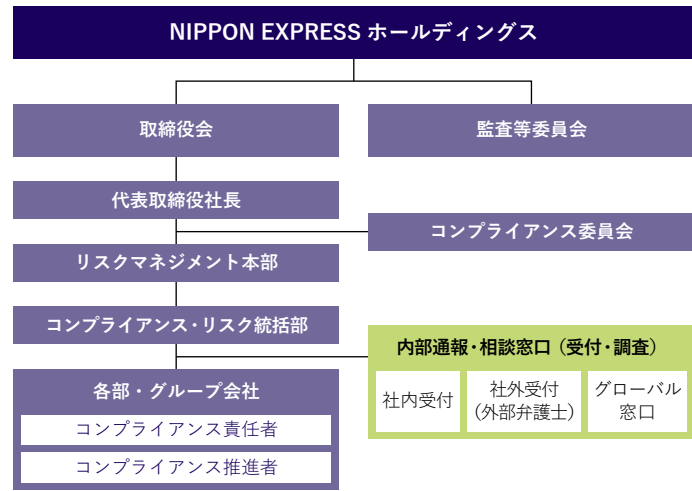
● ガバナンス

N Xグループは、「N Xグループ企業理念」において「物流を通して社会に貢献し、豊かな未来を創る」という、当社グループの企業としての在り方を明文化し、変わらぬ使命として取り組んでいます。企業理念を具現化するために日々の活動の在り方を規定し、行動の方向性を示す「N Xグループ行動憲章」を取締役会決議により制定するとともに、健全・透明・公正な事業活動を行うための「N Xグループコンプライアンス規程」を定めています。

取締役会は、「N Xグループ行動憲章」の改廃権限を有し、これらの行動準則について必要に応じて見直しを図るとともに、重要な施策について適宜議題とします。また、コンプライアンスに関する各種施策については、コンプライアンス委員会を設置し、重要方針や、部門、グループにおける横断的な重要課題について協議し、取組みを推進しています。コンプライアンス委員会の協議事項を含む、コンプライアンスに係る重要課題については、取締役会における定期的な報告に加えて、社外取締役へ適宜報告し、意見交換を行い、取組みに反映させるよう努めています。

各コンプライアンス事項に関する具体的な取組みについては、各種グループ規程類を制定し、当社グループの体制整備、実践に取り組んでいます。

コンプライアンス体制図



国連グローバル・コンパクト

● 戦略

N Xグループは現時点で、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みである「国連グローバル・コンパクト」に署名はしていません。しかし、当社グループ人権方針において、国連グローバル・コンパクトの10原則を尊重することを定めるなど、国連グローバル・コンパクトの趣旨に従って、事業活動をしていくことを通じ、持続可能な社会発展に貢献していきます。

国連グローバル・コンパクトについては以下WEBサイトをご覧ください。

[G グローバル・コンパクト・ネットワーク](#)

行動規範

● 戦略

「N Xグループ行動憲章」は、以下の原則を定めています。

- 安全・品質の追求
- 良識ある企業行動
- 社会とのコミュニケーション・情報開示・情報保護
- 従業員の尊重
- 地球環境への責任
- 国際社会での貢献
- 社会貢献活動
- 人権の尊重
- 反社会的勢力との断絶
- 経営トップの責務
- 経営トップによる問題解決

N Xグループは、「N Xグループ行動憲章」に基づき、当社グループが遵守すべきコンプライアンスに係る基本的事項や行動規範（利益相反の防止を含む）を「N Xグループコンプライアンス規程」として制定しています。加えて、各コンプライアンス事項に関する具体的な取組みについては、「N Xグループ内部通報制度規程」、「N Xグループ競争法遵守規程」、「N Xグループ贈収賄防止規程」、「N Xグループ個人情報保護規程」、「N Xグループインサイダー取引防止規程」など、各種グループ規程を制定しています。

[G N Xグループ行動憲章](#)

ビジネス倫理

贈収賄防止方針

戦略

贈収賄防止については、「N Xグループコンプライアンス規程」において、「適正な取引関係の確保」、「反社会的勢力の排除」として、贈収賄防止に関する規範を定めています。また、「N Xグループ贈収賄防止方針」を策定し、N Xグループ全従業員が当方針に基づき贈収賄防止に関する取組みを徹底するとともに、ビジネスパートナーにも当方針へのご協力をお願いします。また、「N Xグループ贈収賄防止規程」を制定し、当社グループ各社へ周知・展開しています。「N Xグループ贈収賄防止規程」では、贈収賄の禁止、贈収賄防止法令の遵守、適正な取引関係の確保、適切な接待、贈答および寄付行為への対応など、贈収賄防止に係る基本方針や管理体制を定めています。これらのグループ規程に基づき、当社グループ各社では、各社における規程類の整備、贈収賄防止研修の実施などを推進し、グループ全体で、あらゆる形態の贈収賄・腐敗防止の徹底に努めています。

 N Xグループ贈収賄防止方針

内部通報制度

ガバナンス

N Xグループでは、コンプライアンス違反の防止、早期発見、是正を目的として、当社グループ内部通報制度を整備しています。内部通報制度は、NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社のコンプライアンス担当部門であるコンプライアンス・

リスク統括部が所管しています。

当社グループでは、さまざまな通報窓口を用意しています。内部通報制度に関する通報窓口としては、日本国内のグループ会社を対象とするコンプライアンス・リスク統括部による通報窓口、および外部弁護士による社内から独立した通報窓口を設置するとともに、海外グループ会社を対象とするグローバル通報窓口（第三者機関による社外窓口）を設置し、当社グループの全ての役員および従業員から通報を受け付ける体制を整備しています。

また、当社グループでは、コンプライアンス経営の実践のためには、当社グループの役員および従業員のみならず、あらゆるステークホルダーの人権を尊重することが重要であるとの認識の下、当社グループのお取引先様等、社外ステークホルダーを対象とするコンプライアンス・リスク統括部による通報窓口（苦情処理窓口）を設置し、人権およびコンプライアンス全般に関する通報を受け付けています。

2025年度は当社グループ全体で497件の内部通報の受付がありました。通報内容は、ハラスメントに関連するものが28%と最も多く、続いて労務管理が22%、職場環境全般が21%となっています。

社内、社外の窓口を問わず内部通報の重要な事案とその対応について、顧問弁護士を含めたコンプライアンス委員会で討議した内容を取締役に報告するとともに、社外取締役から意見を求め、それらを反映します。

情報提供者の秘匿と不利益取扱いの禁止については、社外の窓口においても秘密保持の徹底を明確にしており、情報提供者の特定につながる情報は、情報提供者の明示の同意がない限り

当社に対して秘匿とすることを、「N Xグループ内部通報制度規程」に明記しています。

「N Xグループコンプライアンス規程」、その他諸規程類などの違反行為、または倫理・行動規範に違反する行為を行った従業員は、当社グループ各社の就業規則などの懲罰に係る規程に基づき、処分の対象となることがあります。

 N Xグループ通報制度

行動規範に関する違反実績

指標・取組み

N Xグループでは、2025年度に贈収賄、競争法、独占禁止法、輸出管理、マネーロンダリング、インサイダー取引に関して当局からの訴追や制裁を科されるような案件は発生しませんでした。また、環境法規制違反に対する罰金および罰金以外の制裁措置、顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立てはありませんでした。

ビジネス倫理

コンプライアンス強化に向けた取組み

● 指標・取組み

コンプライアンス教育の実施

NXグループは、コンプライアンス経営を推進するため、グループ全体でコンプライアンスに関する教育研修に取り組んでいます。グループの行動指針やコンプライアンスに関する具体的事例を分かりやすくまとめた「NXグループコンプライアンス・ハンドブック」を当社グループの全従業員に配布し、社内イントラネットで閲覧できるようにし、コンプライアンス教育研修などで活用しています。当社グループ各社では、従業員一人ひとりにコンプライアンス意識の醸成・定着を進めるべく、各国の法令および各社の社内規程に基づき、コンプライアンスに関する教育研修を、eラーニング、新入社員研修、階層別研修などの集合研修、職場における教育など、さまざまな形式で定期的の実施しています。

2025年度の当社グループ全体でのコンプライアンス教育研修の受講率は約95%となりました。

また、日本国内のグループ各社のコンプライアンス推進者を対象に、毎年、コンプライアンスの徹底に向け情報共有・意見交換を目的とした会議を開催し、コンプライアンス意識の向上に取り組んでいます。



▲ NXグループコンプライアンス・ハンドブック

安全保障輸出管理

NXグループは、物流を中心とした事業活動を通じて、国際的な平和と安全の維持に貢献することを目的とし、世界各国・地域で適用される輸出関連法規制を遵守し、適切な管理を行うことを「安全保障輸出管理方針」としています。

この基本方針に基づき、当社グループ各社は内部規程の制定などによる管理体制の整備や教育プログラムの実施を行い、お取引先様のスクリーニングなどを通じて適切な輸出管理に取り組んでいます。

公共政策への貢献

公共政策への関わり方

● 戦略

NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社は、国土交通省など、物流業界における環境・社会関連のさまざまな外部機関の委員会に委員を派遣するなど、公共政策に積極的に関与しています。加えて、日本経済団体連合会、その他の業界団体の活動にも参画し、公共政策への貢献を図っています。

外部団体を通じた活動

● 戦略

NXグループは、気候変動戦略に沿った形で、業界団体やその他の組織を通じて気候変動に関するエンゲージメント活動に参加する意向です。

当社グループは、2025年6月、2030年のCO₂排出量削減目標について、SBTイニシアティブよりSBT短期目標の認定を取得しました。

寄付・その他の支援

● 指標・取組み

公益財団法人利用運送振興会への寄付	30,000千円
学校法人流通経済大学への寄付	30,000千円
国立大学法人東京大学 先端科学技術研究センターへの寄付	10,000千円
公益財団法人昭和聖徳記念財団への寄付	2,000千円
公益信託経団連自然保護基金への寄付	2,000千円

サプライチェーンマネジメント

サプライヤー行動規範

戦略

N Xグループでは、人権の尊重を全ての事業活動の前提とし、責任ある調達活動の基盤として、「N Xグループ持続可能な調達方針」を2023年12月に策定しました。

「N Xグループ持続可能な調達方針」は、当社グループ従業員を対象とした調達における遵守事項をまとめた「N Xグループ調達基本方針」と、当社グループのサプライヤー（業務委託、請負先など）の皆さまに当社グループとの取引に当たり遵守していただきたい指針をまとめた「N Xグループサプライヤー行動指針」で構成されています。

「N Xグループサプライヤー行動指針」では、サプライヤー（業務委託、請負先など）の皆さまにおける遵守事項として、以下の6つを定めています。

1. 安全・品質（労働安全衛生の促進、商品・サービスの安全性・品質の追求、事業継続計画の策定）
2. 法令および倫理基準（法令遵守、反社会勢力の排除）
3. 情報セキュリティ
4. 人権および労働条件（人権の尊重、公正な労働条件の確保）
5. 地球環境保全・気候変動
6. 地域住民・地域社会

その他、サプライヤー各社における本指針の周知・浸透、遵守状況の確認、本指針への違反の予防・改善措置の実施、苦情処理体制の整備、および透明性の確保についても定めています。

 N Xグループサプライヤー行動指針

サプライヤーのサステナビリティ推進に関する取組み

指標・取組み

N Xグループでは、当社グループとの取引のあるサプライヤー（業務委託、請負先など）との人権および環境に関して、それぞれ次のような取組みを実施しています。

一部のグループ会社において、取引金額などの事業への影響度や、労働安全衛生など、物流業界において特に重要な人権リスクなどの観点から優先順位を付け、自動車運送および倉庫事業における一次サプライヤーを対象に、人権リスクマネジメント体制に関するアンケート調査を実施しました。今後、対象グループ会社およびサプライヤー（業務委託、請負先など）を拡大し、サプライチェーン全体での人権尊重の実現に取り組めます。

サプライヤー人権デューデリジェンスの実績

	リージョン			計
	日本	米州	南アジア・オセアニア	
Tier1における重要サプライヤーの総数（社）	304	40	184	528
サプライヤー評価を実施したサプライヤー数（社）	185	12	156	353
評価対象となった重要なサプライヤーの割合	60.9%	30.0%	84.8%	66.9%

欧州リージョンにおいては、ドイツにおけるサプライチェーンデューデリジェンス法への対応として、リージョン傘下の全子会社および全サプライヤー（業務委託、請負先など）11,187社（事業会社間で一部重複あり）を対象に人権への取組みに関する調査を実施しています。東アジアにおいても、一部グループ会社にて、新規一次サプライヤーに対する労働環境に関する調査体制の構築を始めています。

また、サプライチェーン全体での取組みとして、一部のグループ会社において、運送業務委託先を対象に排出量算定・削減の試行を開始しました。今後、対象グループ会社およびサプライヤー（業務委託、請負先など）を拡大し、サプライチェーン全体での気候変動への対応強化にも取り組めます。

サプライヤー評価のプロセス

指標・取組み

N Xグループでは、2025年、一部のグループ会社において、サプライヤーへの人権リスク評価を実施しました。取引金額などの事業への影響度や、物流業界において特に重要な人権リスクなどの観点から優先順位を付け、自動車運送および倉庫事業における一次サプライヤー528社を対象に、人権リスクマネジメント体制に関するアンケート調査を実施しました。その結果、353社（約66.9%）から回答を得ました。今後、対象グループ会社およびサプライヤー（業務委託、請負先など）を拡大し、サプライチェーン全体での人権尊重の実現に取り組めます。

サイバーセキュリティ

サイバーセキュリティに関する考え方

● 戦略

NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社では、情報システムの適切な管理と情報資産の保護を目的として、「NXグループサイバーセキュリティ基本方針」などのグループ規程を定めています。

本項における「サイバーセキュリティ」は、外部・内部からの攻撃や不正アクセスへの対応に加え、情報資産および情報システムの機密性・完全性・可用性の確保を含む概念として用いています。

これらの規程に基づき、当社IT戦略部担当役員を統括責任者として定め、当社グループの対策方針を策定するとともに、対策の周知、強化、維持・管理を進めています。また、基本方針の遵守状況を把握するため、定期的にグループ各社の点検・監査を実施し、その結果を取締役に報告しています。

当社グループは、サイバーセキュリティを事業継続および企業価値の維持・向上に関わる重要な経営課題の一つと認識し、物流インフラを支える情報システムの安定運用の観点からも、グループ・グローバルで継続的な対策の強化に取り組んでいます。

サイバーセキュリティのガバナンス体制

● ガバナンス

NXグループでは、日本国内の主要グループ会社および海外各リージョンの担当部門と連携し、グループ・グローバルでサイバーセキュリティ活動を推進しています。

グループ共通の方針・規程の下、各地域・各社において教育・訓練、脆弱性管理、インシデント対応などを展開し、継続的な改善につなげています。

また、体制整備やインシデント対応に関する重要事項を協議し、必要な報告を行う場として、NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社社長を委員長とするシステムリスク対策委員会（年2回開催）を設置しています。

重大なサイバーセキュリティ事案が発生した場合には、内容に応じて経営層へ速やかに報告し、必要な対応方針を協議する体制を整備しています。加えて、グループ各社における対応状況や課題を共有・整理し、グループ全体の管理水準の向上につなげています。

サイバーセキュリティ基盤の整備とレベル向上

● 指標・取組み

NXグループでは、日本国内外の主要グループ会社のIT部門でISO/IEC 27001認証を取得しています。また、事業継続計画（BCP）を策定し、定期的な訓練を通じて見直しを進めています。

加えて、インターネット公開資産に対しては、第三者機関による脆弱性診断や外部の脅威・脆弱性情報を踏まえ、必要な対策を講じています。各リージョンのIT部門においては、グループ共通ルールである「サイバーセキュリティ対策標準」に基づくセルフチェックや、第三者アセスメントを実施しています。

従業員に対しては、サイバーセキュリティ教育や標的型攻撃メール訓練を実施するとともに、不審な事象を発見した場合の報告方法を周知しています。加えて、関係部門に対しては役割に応じた教育・訓練を実施し、対応力の向上を図っています。

これらの活動については、教育受講状況、訓練の実施状況、脆弱性対応の状況などのKPIを設定し、その結果をシステムリスク対策委員会や日本国内外の主要グループ会社に報告するとともに、継続的な改善につなげています。また、セキュリティ関係の規程に定めた事項については、NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社内部監査室が情報システム監査の中で、グループ会社の運用を確認しています。課題や目標未達が確認された場合は、原因を分析し、対策の見直しや啓発活動につなげています。

2025年度において、公表すべき重大なサイバーセキュリティインシデントは発生していません。