

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。

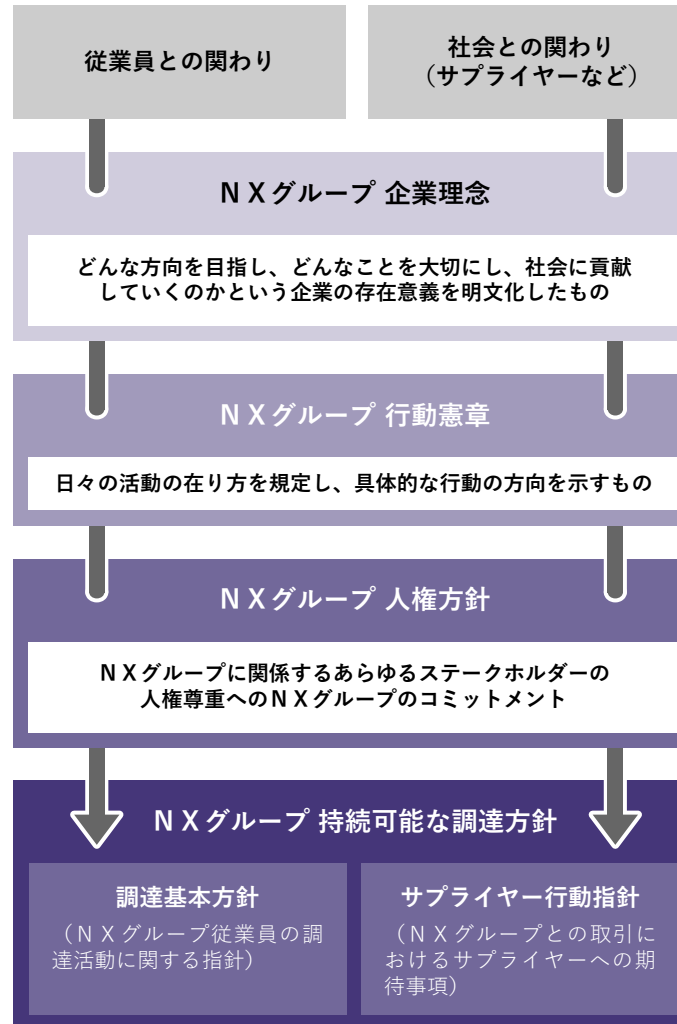
「N Xグループ人権方針」に基づき、2023年12月に当社グループの責任ある調達活動に向けた「N Xグループ持続可能な調達方針」を策定し、全てのステークホルダーの人権を尊重したサプライチェーンの実現に取り組んでいます。社会の期待に応え、当社グループのサステナビリティ経営の基盤として、取引先と共に国際社会、地球環境に貢献する事業活動の推進を目指しています。

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

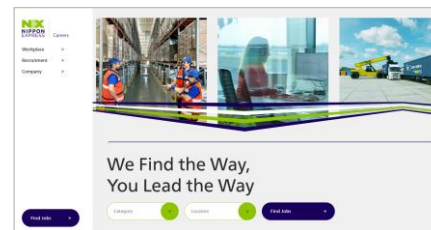
グローバル市場での事業成長を支える人財戦略を実現するためには、グループ・グローバルでの優秀な人財の確保、人財の最適な活用を促進する必要があります。

● 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。



人財ポートフォリオ施策の推進

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

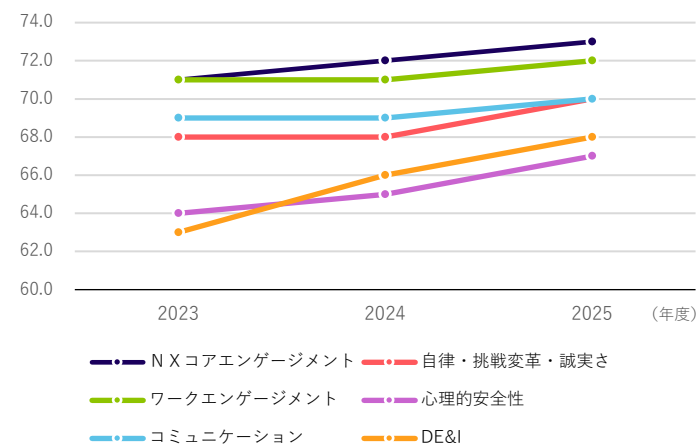
2025年度のエンゲージメントサーベイは、6月16日～7月4日の3週間で実施し、対象者73,160人のうち57,795人から回答を得ました（回答率79%）。

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)	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			もっと学びタイム (同 短時間型)	国内業務研修員制度	海外業務研修員制度			
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			通関士・複合輸送士等	Logistics オペレーション							海外業務 研修員制度	国内業務 研修員制度	海外業務 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			現場社員向け営業 研修 クロスモード セールス	物流技術管理士 資格認定講座	国内業務 研修員制度								
	OJT期間	ステップアップ基礎研修 3年目研修 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

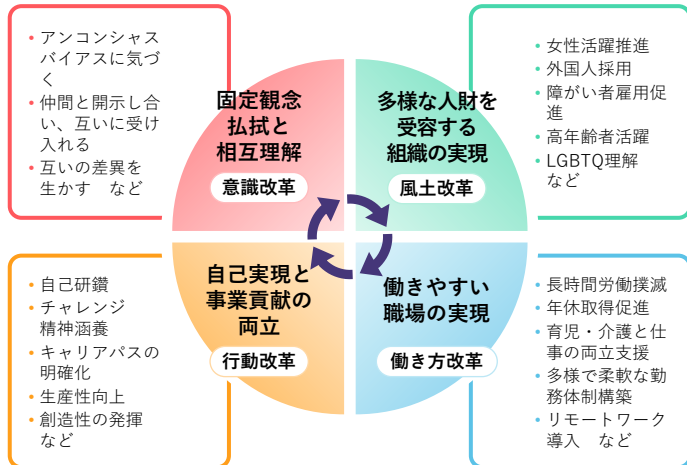
人的資本経営 - ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン

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

N X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

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

※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

※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

※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

障がい者雇用

N X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、N X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、N X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
	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。

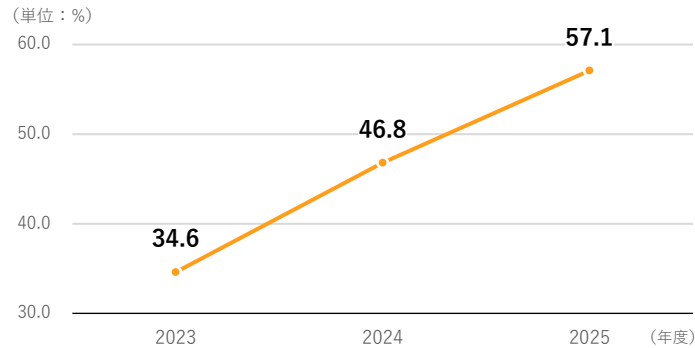
● 男性従業員の育児休業取得推進

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。

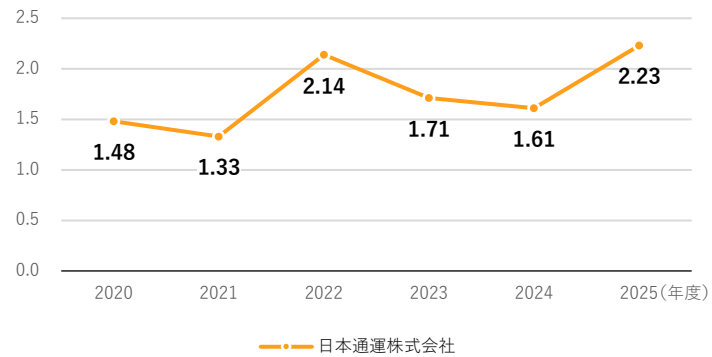
協力会社の安全対策

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

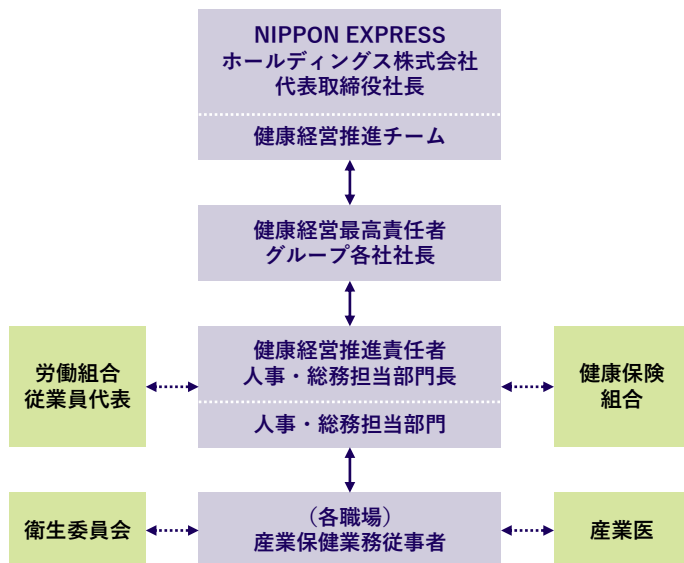
戦略

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。

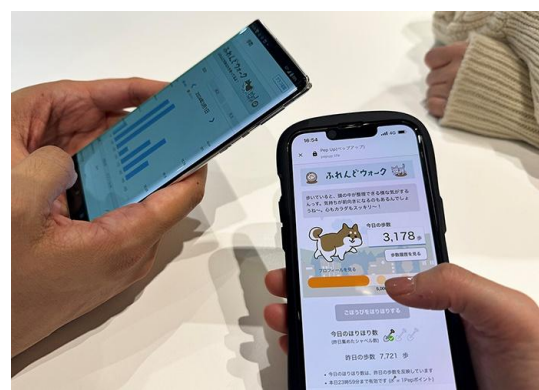
2026年度衛生管理目標

- 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

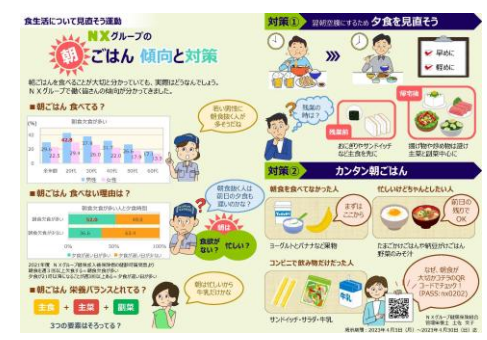
日本国内のN Xグループ各社では、全従業員が健康や医療に関する正しい知識、情報を入手することができるよう、eラーニングの実施、健康アプリや動画などによる情報の発信を行っています。



▲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。

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

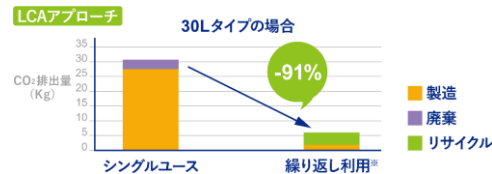
- サービスセンターで解体、洗浄、再生を実施
- パーツ毎にQRコードで管理する徹底した品質管理



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。

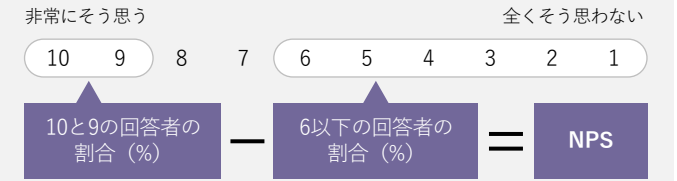
顧客満足度調査

● 指標・取組み

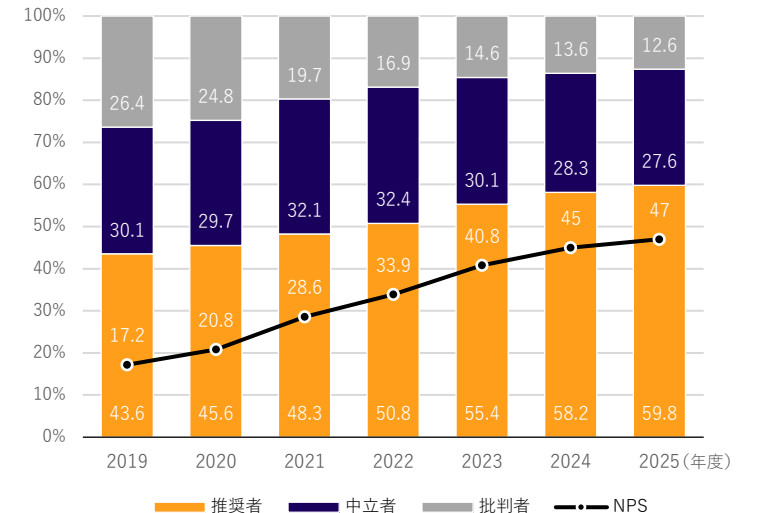
日本通運株式会社では、引越しサービスをご利用いただいたお客様に、「引越しアンケート」への回答をお願いしています。アンケートでいただいたご意見は今後のサービス (品質) 改善や商品開発に生かし、さらなる顧客満足とサービス (品質) の向上につなげます。また、アンケート回答から算出したNPSを、引越し品質のKPIとしています。NPSを導入し始めた2019年度から現在まで、毎年数値は上昇しており、引越し品質の向上を実現してきたといえます。2026年度は、オリコン満足度®調査の「引越し会社」で総合第1位を史上初の5年連続で獲得しました。また、総合順位の他にも、7項目ある順位の全てで1位を獲得しており、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