



IR day2022 第4セッション  
「サステナビリティ経営の推進について」

常務執行役員：鈴木 達也

執行役員：赤間 立也

サステナビリティ推進部長：岸田 博子

NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社

2022年9月15日

# NXグループ経営計画2023 ～非連続な成長“Dynamic Growth”～

## 持続的成長と企業価値向上のためのESG経営



1

2022年9月15日開催 IR day

Copyright © 2022 NIPPON EXPRESS HOLDINGS, INC., All rights reserved.

第4セッション

NEX NIPPON EXPRESS  
We Find the Way

当社は、ESG経営を「持続的成長と企業価値向上を果たし、長期ビジョンを実現するための取組み」と位置付け、経営計画において、E・S・Gの各項目におけるテーマを定め、重点課題とKPIを設定しています。

その後、企業を取り巻く社会課題がより複雑化してきたことを踏まえ、ESGの課題を包含しながら、より広範な社会課題を対象とする「サステナビリティ経営」を推進していくことと整理いたしました。

サステナビリティ課題への対応について整理し、優先的に取り組むべき6つのマテリアリティを特定し、HDの中に専門部署や会議体を設置し、目下、サステナビリティ経営を推進しております。

# HD体制構築によるグループガバナンスの強化

## グループガバナンスの強化

### 攻め（経営戦略機能）

#### サステナビリティ・DXに関する グループ戦略機能の確立

- サステナビリティ推進部およびDX推進部
- サステナビリティ推進委員会
- 原則年2回開催（2022年1月開催済）

### 守り（リスク管理機能）

#### グループリスクマネジメント体制の再構築

- コンプライアンス・リスク統括部
- リスクマネジメント委員会・コンプライアンス委員会
- 四半期に1回開催（2022年2月、5月、7月開催済）
- 危機管理委員会
- 年2回開催（2022年2月、7月開催済）

## グループガバナンス体制の構築が、コーポレートガバナンス確立の前提となる

重要性が高まるテーマに対応する機能としては、2022年1月にサステナビリティ推進部およびDX推進部を新設し、グループのサステナビリティ経営およびDXの戦略立案・推進に対応しています。

また、社長を委員長とするサステナビリティ推進委員会を設置し、サステナビリティ経営にかかわる議論・検討の機会を拡充しました。

リスク管理機能について、2022年1月にコンプライアンス・リスク統括部を設立いたしました。コンプライアンス・リスク統括部では、外部環境や当社の内部環境の変化に対応した、グループ共通のリスクの特定等を進めています。また、社長を委員長とするリスクマネジメント委員会を新たに設置しており、重要リスクの確認と対応状況のモニタリングを進めています。

---

# サステナビリティ推進体制および 気候変動への対応

サステナビリティ推進部長：岸田 博子

# NXグループ経営計画2023 ～非連続な成長“Dynamic Growth”～

## 持続的成長と企業価値向上のためのESG経営

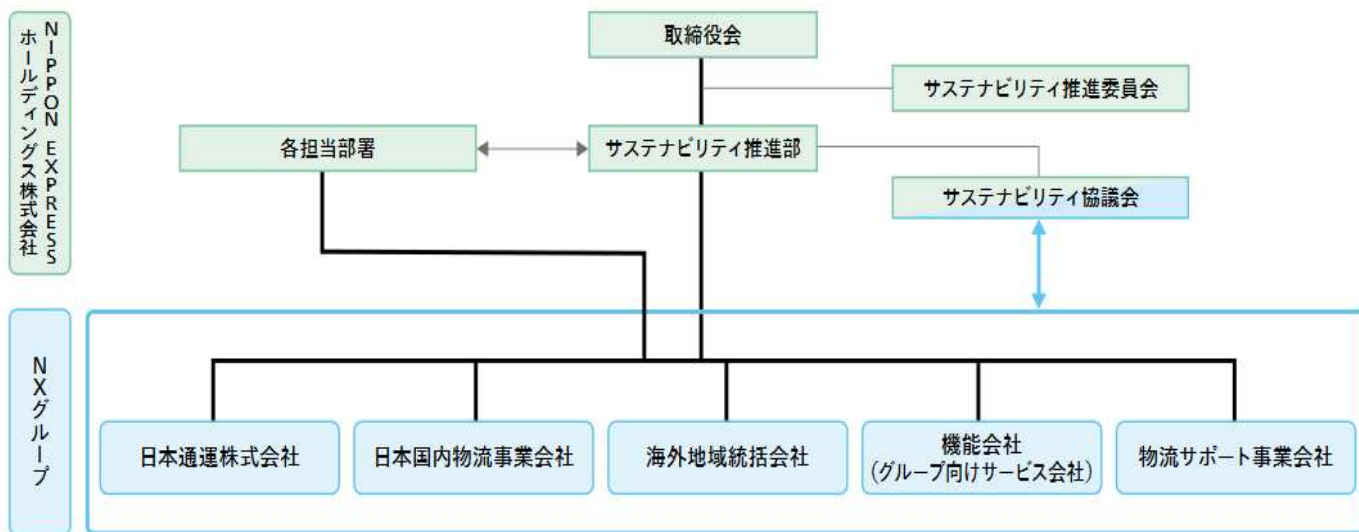


当社グループは現経営計画において、「持続的成長と企業価値向上のためのESG経営の確立」を掲げ、E・S・Gにおける各項目の重点課題とKPIを設定して取り組んでおります。

環境に関しては、CO<sub>2</sub>排出量の削減を課題としており、後ほど気候変動への対応のパートでもご説明をさせていただきます。

# NXグループのサステナビリティ推進体制

NXグループのサステナビリティ推進体制

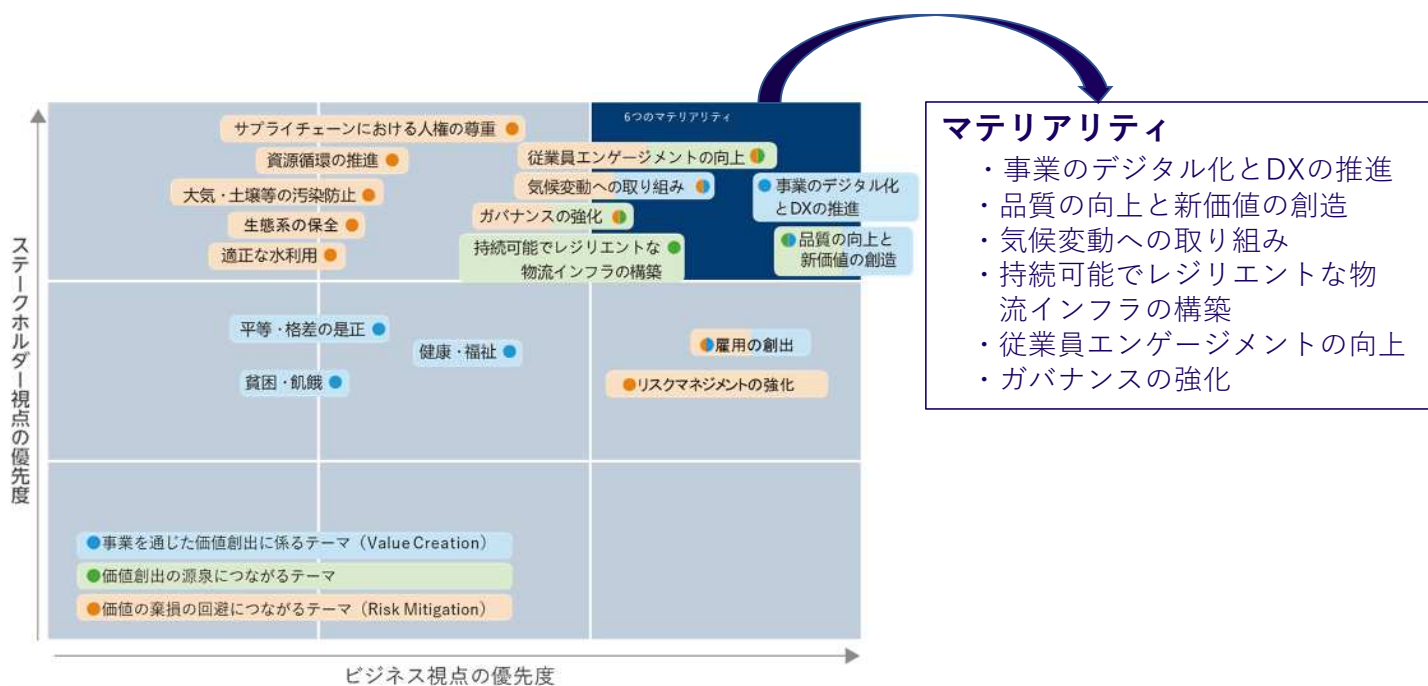


まず、サステナビリティ推進体制についてご説明します。  
今年度からホールディングス制に移行し、これまで以上にグループ・グローバルな視点で、長期的視野に立ったサステナブルな経営を実践するため、ホールディングス会社にサステナビリティ推進部を新設いたしました。

また、代表取締役社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置して経営トップがコミットする体制を構築し、年2回のペースで気候変動問題を含むサステナビリティ全般の課題を議論しております。

今年は第一回目を1月に開催済ですが、第二回目は9月開催予定としております。

# サステナビリティ経営の推進



- マテリアリティ**
- ・ 事業のデジタル化とDXの推進
  - ・ 品質の向上と新価値の創造
  - ・ 気候変動への取り組み
  - ・ 持続可能でレジリエントな物流インフラの構築
  - ・ 従業員エンゲージメントの向上
  - ・ ガバナンスの強化

サステナビリティ経営を具体的に進めていくにあたり、当社グループが優先的に取り組むべき重要課題をマテリアリティとして選定し、解決に向けて取り組んでおります。当社グループのマテリアリティは資料右上をご参照ください。

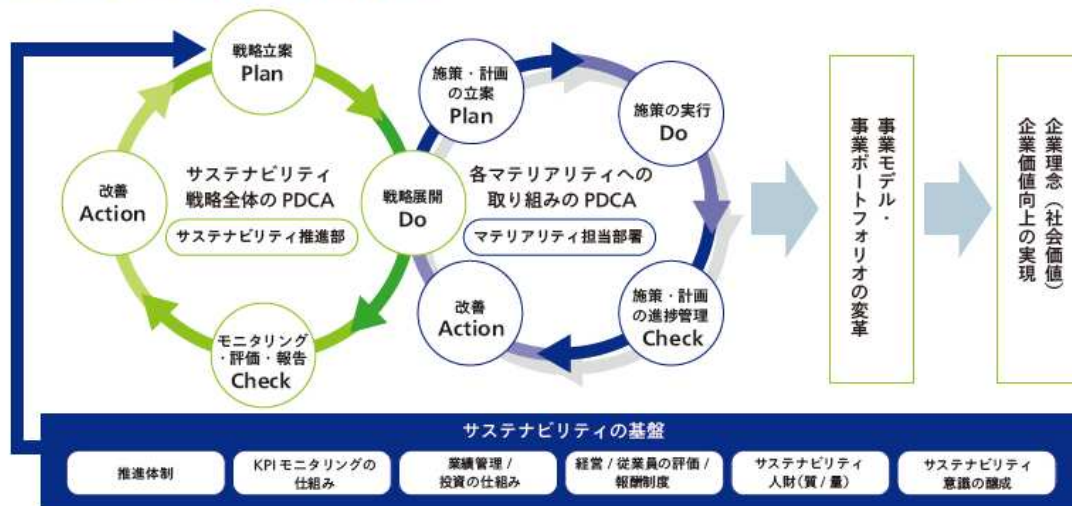
今後はグループ・グローバル視点でのサステナビリティ課題も考慮した上で、定期的に見直しを検討していく予定です。



# サステナビリティ経営の推進

## 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部はサステナビリティに関する戦略の立案、モニタリング・評価・報告、改善を行い、マテリアリティの推進は担当部署が主体となって実行していきます。



推進のプロセスとしては、マテリアリティの解決に向けたPDCAを回すことでサステナビリティの推進を図り、事業を通じた社会価値の創出と企業価値の向上に結び付けてまいります。



## 気候変動への対応

### TOPICS ANA(全日本空輸株式会社)の新プログラム 「SAF Flight Initiative: For the Next Generation」に参画

日本通運株式会社は、全日本空輸株式会社が新たに開始するプログラム"SAF Flight Initiative: For the Next Generation" に参画しました。当該プログラムは、持続可能な航空燃料 Sustainable Aviation Fuel (以下:「SAF」)等の活用を通じた、産業バリューチェーンにおける CO<sub>2</sub> 排出量削減を目的としています。

SAF は、バイオマスや廃食油、排ガス等といった持続可能な原料から製造され、ライフサイクルにおける CO<sub>2</sub> 排出量を従来燃料より大幅に削減できる航空燃料です。当該プログラムの開始に当たって 2021年9月29日に同社は ANA が運航する SAF を使用した貨物便を利用しました。



### TOPICS CO<sub>2</sub> 排出量の可視化(ワンストップ・ナビ、エコトランス・ナビ)

当社グループでは、2021年10月に、国内の最適な輸送モードが検索できる「ワンストップ・ナビ」のサービスをリリースしました。このサービスでは、輸送単位ごとに、運賃・リードタイム・CO<sub>2</sub> 排出量を比較でき、地図データと連携することでさらに正確な CO<sub>2</sub> 排出量を算出することができます。

さらに、この CO<sub>2</sub> 排出量算出サービスを進化させたものが「エコトランス・ナビ」になります。このサービスでは、お客様の過去一定期間の輸送データを基に、現行の輸送モードと、より環境に優しい鉄道や海上輸送などの輸送モードとの CO<sub>2</sub> 排出量を一括計算し、その差を可視化することができます。その際、CO<sub>2</sub> 排出量をより正確に算出するために距離算出方法を独自開発しており、これらの排出量をお客様側で外部公表を可能にするため、SGS の第三者検証を取得しています。

また、これらのツールによる環境負荷低減への貢献が評価され、第 23 回物流環境大賞表彰において、当社グループの日本通運株式会社は「物流環境大賞」を受賞しました。

WEB 第 23 回物流環境大賞受賞

<https://www.nipponexpress-holdings.com/ja/press/2022/20220607-1.html>



当社グループは気候変動への対応として、「自社事業におけるCO<sub>2</sub>排出量の削減」と「顧客のCO<sub>2</sub>排出量削減に貢献する事業の創出」という2つの課題に取り組んでいます。

具体的には、環境配慮車両の積極的導入や、エコドライブ推進、再生エネルギーの活用やLED化の推進によって、自社のCO<sub>2</sub>排出削減を進めております。また、顧客のCO<sub>2</sub>排出削減に対しては、モーダルシフトや共同配送等、多様なサービスをご提供しております。

この資料では、航空輸送で持続可能な航空燃料(SAF)を利用するプログラムへの参画や、輸送単位ごとにCO<sub>2</sub>排出量の可視化ができるサービスとして「ワンストップ・ナビ」、「エコトランス・ナビ」を一例としてご紹介しておりますが、今後もCO<sub>2</sub>排出量削減に貢献する商品やサービスを開発し、自社の排出だけでなくサプライチェーン全体の排出量削減にも取り組んでまいります。

# 気候変動への対応

## 気候変動への対応方針

気候変動への取り組みは持続可能な社会の実現に向けて重要な要素であり、気温上昇を産業革命時期比+1.5℃に抑えることが求められています。

NXグループは、企業理念にのっとり、物流を通して持続可能な社会に貢献し、豊かな未来を創るために、1.5℃目標の実現を目指し、CO<sub>2</sub>排出量削減に積極的に取り組みます。本取り組みは、当社グループの持続的成長と企業価値向上につながる上で必要となる、経営上の重要課題と捉えており、これらの社会変化に対応していくこと

で、リスクを最小化し、新たなビジネスチャンスの創出につながると考えています。

そのため、TCFD 提言への賛同を2022年5月に表明するとともに、その提言内容に基づき、気候変動対応を推進しています。



リスク分類	リスク・機会	事業インパクト※2		対応策	
		1.5℃シナリオ	4℃シナリオ		
移行リスク	規制・法	炭素税等の規制の導入によるコストの増加リスク	大	小	CO <sub>2</sub> 排出量削減目標を設定し、排出量削減の取り組みを推進
	技術・市場	環境配慮車両導入コストの増加リスク	中	小	市場動向等も踏まえて環境配慮車両を計画的に導入
	評判	CO <sub>2</sub> を排出する製品・サービスの需要縮小リスク	小～中	小	CO <sub>2</sub> 排出量削減の取り組みを推進・環境配慮商品・サービスを強化
物理リスク	急性	気候変動対策が不十分な場合の評価低下に伴う資本調達コストの増加リスク	小	小	環境配慮商品・サービスを強化
		豪雨、洪水、台風等の気象災害による事業活動の停止リスク	小	小	資産の流動化、拠点の分散化、モダリティシフト
	慢性	気象災害による自社資産損傷に伴うコストの増加リスク	小	中	BCP対策強化
		外気温上昇に伴う疾病増加や従業員の生産性低下リスク	小	小	冷房設備の拡充
機会	資源効率	海面上昇に伴う物流施設の移転・設備投資・保険料の増加リスク	小	小～中	資産の流動化、拠点の分散化
	製品・サービス	顧客の気候変動に伴う事業影響による物流減少リスク	小	小～中	需給調整のための在庫保管、幅広い顧客基盤の構築
	レジリエンス	輸配送効率向上に伴う燃料費、配送工数、運送事業者調達コストの削減機会	中	小	環境配慮商品・サービスを強化
	環境配慮サービスによる収益増加機会	大	小		
	輸配送手段の分散による事業安定化および信頼性確保の機会	中	中		

最後に気候変動関連の情報開示についてお話し致します。

当社グループは、今年5月にTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）に賛同し、6月の統合報告書では気候変動に関するリスクと機会を一部定量で開示しました。今後、対応を進めて開示レベルを上げていきたいと考えております。

また、政府の掲げるカーボンニュートラル社会の実現に向けて、グループとしての中長期のCO<sub>2</sub>削減目標を策定中です。グループ各社のCO<sub>2</sub>排出量推移を調査し、2030年までに取り組む削減施策と削減比率を共有し、実施に向けて各社で検討を開始しています。

今後も気候変動をグローバルなサステナビリティ課題と位置づけ、事業存続の前提となる地球環境保全に貢献すると共に、グループとしての事業成長の機会を追求してまいります。

---

# リスクマネジメント体制の強化

常務執行役員：鈴木 達也

## リスクマネジメント本部設置の目的



### グループ・グローバルガバナンスの強化

- 従前の取り組みを更に強化し、NXHDコントロールによるグループ・グローバルガバナンス体制の構築と強靱化  
(コンプライアンス、安全品質管理、法務・知的財産管理、内部監査他)



### リスクマネジメント、危機管理体制の強化

- グループ全体（国内外）、個別組織単位のリスクの把握と事前対処推進
- グループ内の様々な危機事象への一元的な対応
- BCPの実践により、社会基盤の維持に貢献

本年1月、NXホールディングス設立と同時に、リスクマネジメント本部が設置されました。このリスクマネジメント本部は、これまで取り組んできた、グループ全体、そしてグローバルなガバナンス体制を、ホールディングスのコントロールにより、再構築・強靱化していくこと、そしてリスクマネジメントと危機管理体制も、ホールディングスを中心に一元的に強化していくことを、設置の目的としています。

## グループ・グローバルガバナンスの強化①

### コンプライアンス

- 各社の内部通報窓口に加えグローバル通報窓口も開始
- 全従業員に対するコンプライアンス教育の強化

### 個人情報保護管理

- グローバルな法制度への対応方針策定、対応支援
- プライバシーマーク維持のための従業員教育と実践

### 安全保障 輸出入管理

- NXグループの輸出入取引状況モニタリング強化
- 関連法規制順守と従業員教育の強化

リスクマネジメント本部の2つの設置目的毎に、具体的に取り組んでおります施策のうち、主なものをご紹介します。

まず、グループ・グローバルなガバナンスの強化におきましては、グローバル内部通報窓口と各国の内部通報窓口を併用しながら、様々なコンプライアンス違反の撲滅を目指して取り組むとともに、コンプライアンス教育を強化しております。米国のOFAC、EARやEUの対ロシア制裁などの経済安全保障分野における輸出入貿易制限において、高額な制裁金が課されるリスクに対して、顧客企業とともに対応しています。

## グループ・グローバルガバナンスの強化②

### 安全品質推進

- NXグループ共通「安全理念」、「安全品質標準」および各社「安全管理方針」の制定と実践
- 「事故災害検索システム」のグループ内展開

### 法務・知的財産管理

- HD法務体制の強化（グループ・グローバル対応、インハウス弁護士の増強）
- 顧問弁護士、弁理士との連携強化

### 内部監査

- HD内部監査室による国内外の直接監査と改善フォロー
- 監査役、会計監査人との連携強化（三様監査の連携）



### NXHD コンプライアンス委員会

社長を委員長として年4回開催  
コンプライアンス関連事項の情報共有、  
グループ方針・対応策の検討・決定

また、物流事業者として重要な、安全で高品質な輸送サービスの提供のために、グローバルに守るべき基準を明確にして実践するとともに、事故事例・データをシステムを使って各組織で共有し、安全強化施策の柱としています。

法務部門では、ホールディングスにインハウス弁護士を増強し、グループ・グローバルな対応と、各社の法務部門同士の連携強化を図っています。

監査体制では、ホールディングスの内部監査室による国内外各社を直接監査したり、内部監査、監査役、会計監査人の三様監査の連携強化により、ガバナンス体制を強化しています。

さらにホールディングスのコンプライアンス委員会では、コンプライアンス関連事項の情報共有、およびガバナンス関連のグループ方針・対応策の検討・決定を行っています。

## リスクマネジメント、危機管理体制の強化①

### リスク管理

- 各組織階層ごとのリスク洗い出しと評価、重要リスクの特定、対応計画策定

### 危機管理

- 危機発生時の初動対応のグループ内統一（マニュアル化）
- 各種危機対応訓練の実施



### NXHD リスクマネジメント委員会

社長を委員長として年4回開催  
リスク管理関連事項の情報共有、  
グループ方針・実施施策の検討・決定

### NXHD 危機管理委員会

社長を委員長として年2回開催  
危機管理関連事項の情報共有、  
グループ方針・対応策の検討・決定

リスクマネジメント本部設立の2つ目の目的は、「リスクマネジメント、危機管理体制の強化」であります。危機事象発現前のリスクマネジメント、発現後の危機管理をそれぞれ、連動、強化させています。

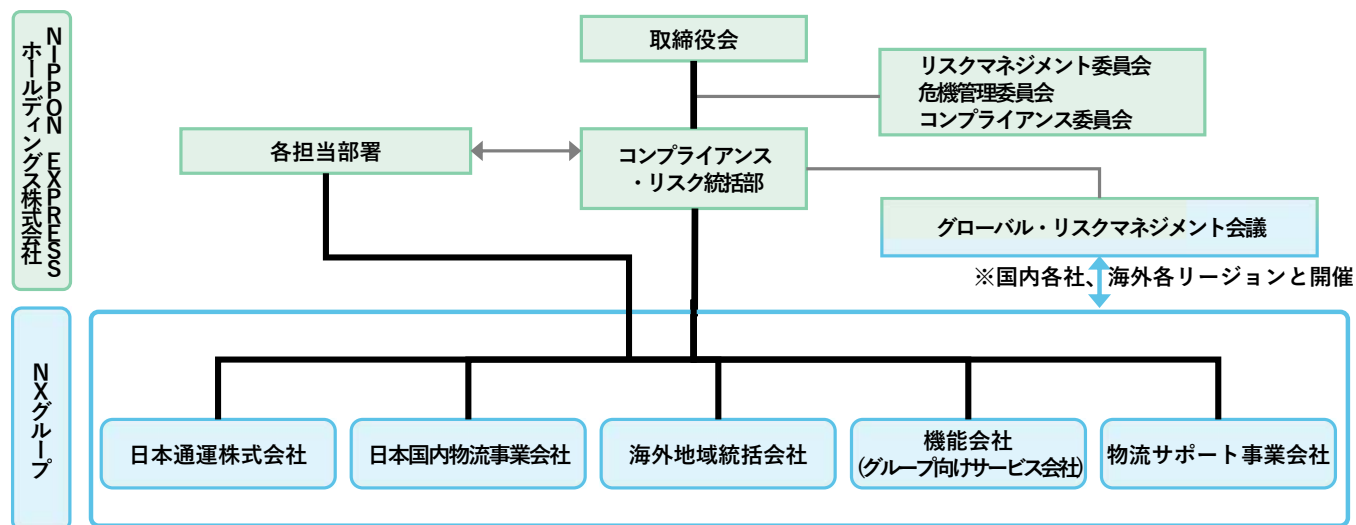
リスクマネジメントでは、グループ全体で、組織単位のリスクの洗い出しと評価、重要リスクの特定と対策立案を継続していく取り組みを開始しています。危機管理では、現に発生している自然災害やシステムインシデントなどの危機事象に対して、ホールディングス主導で一元的に対応するとともに、初動対応やBCP、危機対応訓練などの実施も、ホールディングスからの指示のもと、推進しています。

リスクマネジメントも、危機管理も、ホールディングスに設置された委員会にて、リスク・危機管理関連事項の情報共有、およびグループ方針・対応策の検討・決定を行っています。



## リスクマネジメント、危機管理体制の強化② ～NXグループの推進体制

NXグループのリスクマネジメント推進体制



NXグループにおけるリスクマネジメントの推進体制は、資料記載のとおりで、先ほどのサステナビリティの体制と同様です。

これまでの取組みを強化する形で進めていますが、1月の発足以降の本部の取組みとして、グローバルリスクマネジメント会議を、各リージョンおよびリージョン傘下の各社の代表者、リスクマネジメント担当者と開催しています。ホールディングスで開催された各委員会内容の情報共有や本社、各リージョン施策の検討を行っています。

### 危機を発現前に抑える（予防措置）

### 危機発現後の被害・損害を最小限に抑える

### BCPの実践により、サプライチェーンの維持を図る

### 危機（災害）発生時、物流を通じて社会基盤の維持に貢献する

NXグループの基本となるリスクマネジメント、危機管理に対する考え方を記載しています。

地震・津波・台風やハリケーンなどによる風水害・火山の噴火・山火事など、NXグループを取り巻く自然災害は、地球温暖化の影響を大きく受けて、より強大化している傾向にあります。

また米中紛争、ロシアによるウクライナ侵攻、中国による台湾等に対する現状変更の動きなど、地政学リスクも、かつてないほどの多様化、複雑化し、日々変化を続けています。

我々は、物流企業の使命として、資料に記載した、「危機の予防措置」、「被害・損害の最小限化」、「BCPによるサプライチェーンの維持」を目指しますが、災害等の危機事象発生時に最も重要なことは、NXグループ全従業員の命を守り、生活を維持することであり、その確保があつてこそ、最終目標である物流を通じた社会基盤の維持に貢献できると考えています。

世界のいかなる場所で危機事象が発生しても、NXグループ各社において情報収集し、様々な自社輸送モードを中核において、直接コントロールできる体制を可能としています。業務委託契約関係を基礎にした代理店ネットワークではなく、地道にDNAを移植するように作り上げてきたネットワークにより、危機対応中の組織を、補完・代替えできる組織により物流体制を構築、維持していきます。この点は長年、日本の災害対策基本法に基づく「指定公共機関」として信頼され、取り組んできた実績とノウハウが支える、「危機事象に対する強さ」であると自負しています。

---

# NXグループの人財戦略

執行役員：赤間 立也

## 長期ビジョン実現のための人財戦略

### 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

#### 持続的成長と企業価値向上のためのサステナビリティ経営

- 従業員が幸せを感じる企業

- 多様な従業員が活躍する企業

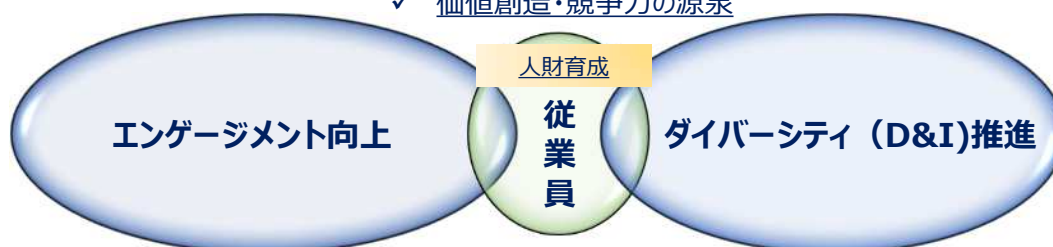
- ✓ 働きがい・モチベーション
- ✓ 自己成長・自己実現
- ✓ 安全で健康な職場



- ✓ イノベーション
- ✓ 多様性の相互理解・発揮

### 人財戦略

- ✓ 価値創造・競争力の源泉



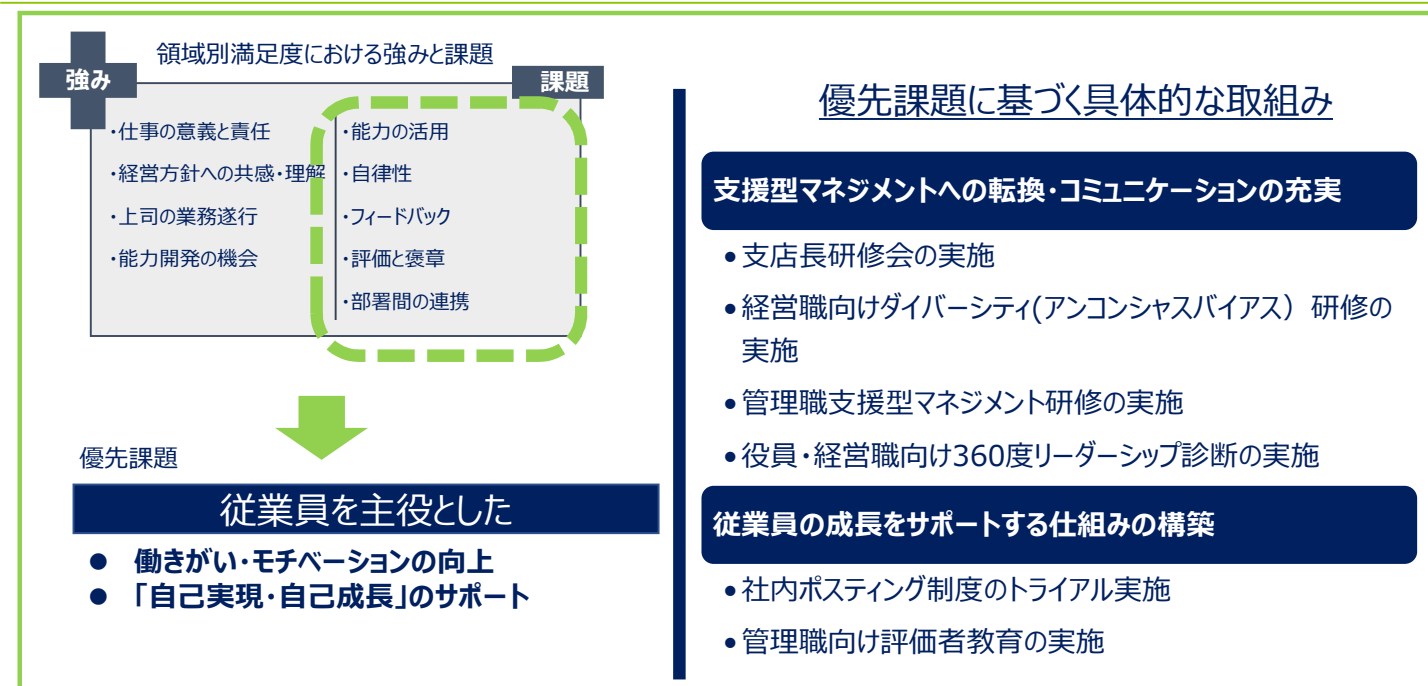
はじめにNXグループの長期ビジョンを実現するための人財戦略のフレームワークについてご説明申し上げます。

当グループでは、「エンゲージメント向上」と「ダイバーシティ&インクルージョンの推進」を大きな柱とし、「従業員が幸せを感じる企業」「多様な従業員が活躍する企業」を目指しNXグループの企業価値向上を実現していくこととしております。

ともに、土台となる各構成要素の仕組みや取組みなどに不十分なものなど、課題も多くあるため、現在、万全な土台とすべく、各項目を整理のうえ、順次取組みを進めているところでございます。

それでは、これより、「エンゲージメント向上」と「ダイバーシティ&インクルージョンの推進」の具体的な取組みについて、順にご説明いたします。

## 企業価値向上へのアプローチ\_従業員満足度向上に向けた取組み



まず、主要子会社である日本通運にて、エンゲージメント向上の第一歩として実施いたしました「従業員満足度調査」の結果と取組みについて、具体的にご説明申し上げます。

全従業員対象とした調査の結果、7割を超える回答がありましたが、そのうち、全体満足割合については、6割以上となり、調査会社の評価基準上、「満足している従業員が、半数を上回り良好な水準」という結果となりました。

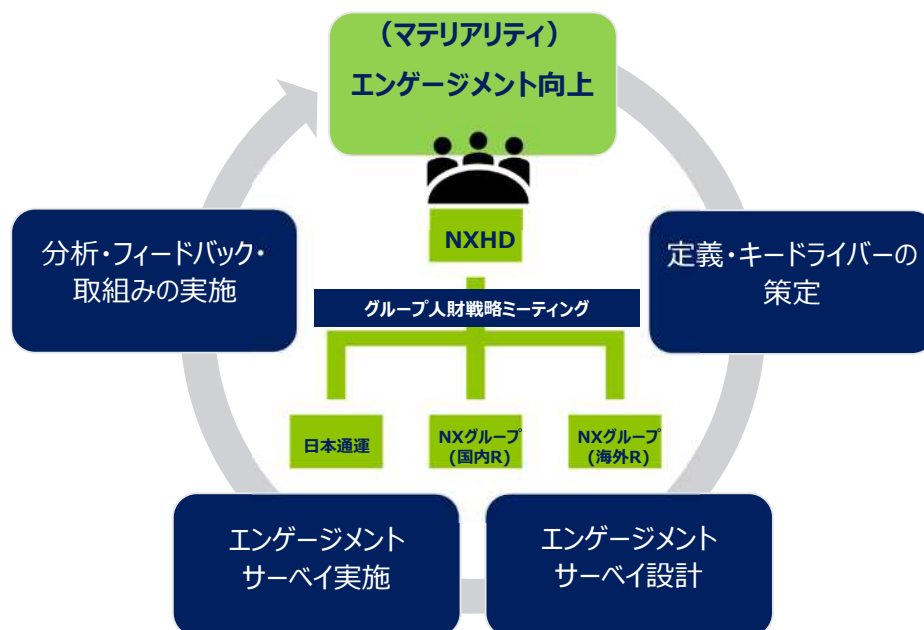
様々な領域別の満足度を表す「領域別満足」の結果においては、具体的な「強みと課題」が明らかとなりました。

強みとして、当社の仕事の意義や経営方針への共感理解などが評価されましたが、一方、「働きがい」や内発的モチベーションに関するものが課題として多く示されました。

特に「働きがい」「モチベーション」については、エンゲージメント向上に直結する要素ながら、これまで取組みが不十分だったと真摯に受け止め、内発的なモチベーション向上や部下の成長を支援するマネジメントへの転換や仕組みの構築などに、優先的に取り組んでおります。

## 企業価値向上へのアプローチ\_エンゲージメント向上

### ▶ エンゲージメント向上の取組み\_取組みステップ①



続いて、エンゲージメント向上の取組みステップについてです。  
会社と従業員が、より強いつながりを持ち、WIN=WINの関係である姿を目指し、NXグループのエンゲージメント向上に注力しております。  
NXHDの担当部署を中心に、主要子会社である日本通運、NXグループに所属する各会社と議論を重ね、定義・キードライバーの策定を行っているところであります。来年度以降、グループとして一斉サーベイを実施する予定としておりますが、各会社で結果の分析・フィードバックをしっかりと行い、実効性のあるPDCAサイクルを回していくことでエンゲージメント向上を図っていくこととしております。

## 企業価値向上へのアプローチ\_ダイバーシティ推進(重要要素と取組み)

### ダイバーシティ (多様性)

- 女性活躍推進
- 積極的な外国人・経験者採用
- 障がい者雇用推進
- プロフェッショナル人財採用強化
- D&I意識の醸成・深度化

### ワークスタイル変革

- ワークスタイル変革に向けた重点推進項目の実践
  - ✓ 「さん」付け呼称
  - ✓ 服装の自由化 (NX-BIZ)
  - ✓ リモートワークの推進

### 働き方の改善

- 年次有給休暇推進
- 時間外労働時間の削減
- 男性の育児休業取得推進

続いて、もう一つの柱「ダイバーシティ推進」の土台となる各要素の取組みでございます。

こちらの資料は、現時点での日本通運の取組みとなりますが、継続的な取組みが必要なものが多いことから、KPI管理にて評価分析なども行いながら、進めております。

この中から、グループ全体での一層の取組みが必要な「女性活躍」「外国籍人財」「ワークスタイル変革」について、具体的にご説明申し上げます。

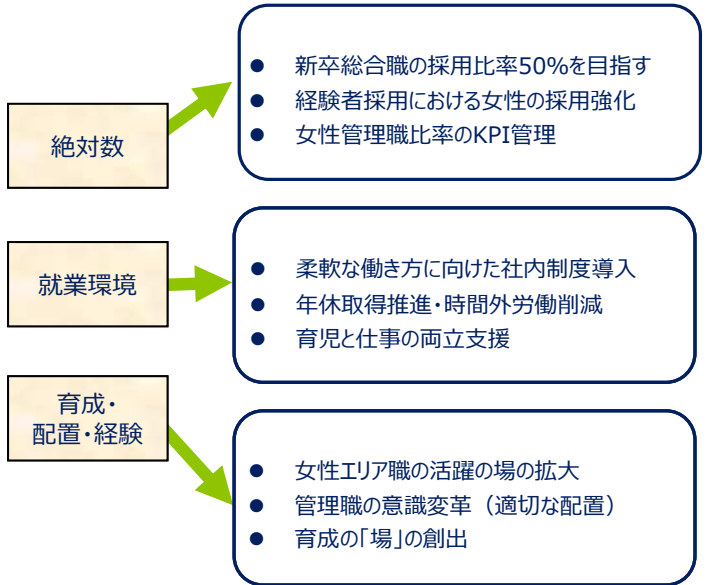


# ダイバーシティ\_女性活躍

## ▶ 当社が考える女性が活躍している状態



## ▶ 女性活躍に向けた取組み



女性活躍については、「絶対数」、「就業環境」「育成・配置・経験」の3つの分野で、それぞれの取組みを行っております。  
なかでも、女性従業員の半数以上を占め、各現業課所で中核的な役割を担っている「女性エリア職」の活躍フィールドの拡大を進め、育成や登用の強化を図っております。

## ダイバーシティ\_外国籍人財

### ➤ NXグループのグローバル機能強化の取組みについて\_取組みアプローチ

NXHDにGBHQ(※) の設立

外国人の経営層・管理層への起用

社内コミュニケーションの多言語化推進



※GBHQ=Global Business Headquarters

外国籍人財についてお話いたします。

本年7月、経営計画で掲げる「コア事業の成長戦略」の完遂に向け、NXHD内に「グローバル事業本部（略称 GBHQ）」を立上げ、グローバル事業の機能強化とともに、国内の多様性を加速させております。

これに伴い、これまでにない人財配置にて、外国籍人財の経営層や管理層への起用を進めているほか、社内規程・システムをはじめ社内コミュニケーションの多言語化も推進し、多様性が発揮される環境整備を迅速に進めているところでございます。

# ワークスタイル変革

## ワークスタイル変革重点推進項目および目的

①

### 「さん」付け呼称

- ✓ フラットでチャレンジを歓迎する職場環境への転換
- ✓ 職場メンバー相互の「個」の尊重
- ✓ パワハラを抑止

②

### 服装の自由化 (NX-BIZ)

- ✓ コミュニケーション機会の創出
- ✓ 従業員満足度の向上
- ✓ ワークスタイルのイノベーションに向けた社内外への発信

③

### リモートワーク

- ✓ 柔軟な働き方の実現
- ✓ 業務の効率化・生産性向上
- ✓ リモートワーク可能業務の拡大・事業継続

## ワークスタイル変革進捗状況把握アンケート結果 ※2022年6月実施（日本通運）

取組み効果の度合い	回答割合
大変そう思う	12%
そう思う	26%
ややそう思う	29%
あまりそう思わない	21%
そう思わない	12%

67%

続いて、ワークスタイル変革についてお話いたします。  
日本通運では、多様な人財が最大限に力を発揮できる組織風土への転換を目指し、昨年よりワークスタイル変革にも一層注力しております。  
この取組み状況と効果の度合いを可視化するため、本年6月、全社でアンケートを実施したところ、6割強がポジティブな回答となりました。  
現在、本取組みはグループ全体へも展開しており、今後はグループ全体で一層のワークスタイル変革を推進してまいります。

## ダイバーシティ推進関連のKPIおよび実績（日本通運）

年休取得 推進	<b>KPI（経営計画）…上方修正</b>	<b>2019年度 実績</b>	<b>2020年度 実績</b>	<b>2021年度 実績</b>	<b>2022年度 目標</b>	<b>2023年度 目標</b>
	年休取得率60%以上	40.9%	44.9%	51.5%	56%	60%
女性勤続 率向上	<b>KPI（経営計画）</b>	<b>2019年度 実績</b>	<b>2020年度 実績</b>	<b>2021年度 実績</b>	<b>2022年度 目標</b>	<b>2023年度 目標</b>
	女性勤続率を男性と同等にする <small>※入社8年目前後の女性総合職</small>	17.5P	11.6P	9.3P	3P	0P
男性育休 推進	<b>KPI（経営計画）…追加計画</b>	<b>2019年度 実績</b>	<b>2020年度 実績</b>	<b>2021年度 実績</b>	<b>2022年度 目標</b>	<b>2023年度 目標</b>
	男性の育休取得率40%以上	3.3%	12%	22.4%	30%	40%
女性管理 職比率 向上	<b>KPI（コーポレートガバナンスコード）</b>	<b>2019年度 実績</b>	<b>2020年度 実績</b>	<b>2021年度 実績</b>	<b>2022年度 目標</b>	<b>2030年度 目標</b>
	女性管理職比率10%以上	1.3%	1.5%	1.7%	2%	10%
障がい者 雇用推進	<b>KPI（NXグループ内自主目標）</b>	<b>2021年度実績</b>		<b>2022年度目標</b>	<b>2023年度目標</b>	
	グループ雇用率2.4%以上	2.3%		2.4%	2.4%	

こちらの資料は、日本通運におけるダイバーシティ推進関連のKPIと実績でございます。

年休取得については、これまでの取組みが奏功し、昨年度で目標を過達したことから、更なる就業環境向上を目指し上方修正しております。

また、男性の育児休業取得推進においては、この取組みが、男性従業員の「自己実現」のみならず、誰もが働きやすい職場環境の構築やひいては女性活躍にも資することから、経営計画に新たに追加し、定量的に評価しながら取り組むこととしております。

## 健康経営

### ▶ 健康経営の取組みについて\_取組みアプローチ



### 今後の計画

- NXグループ健康宣言の発信
- 健康経営戦略マップの明示
- 戦略マップにもとづいた施策の実施（目標を数値化）
- 各施策の評価・改善

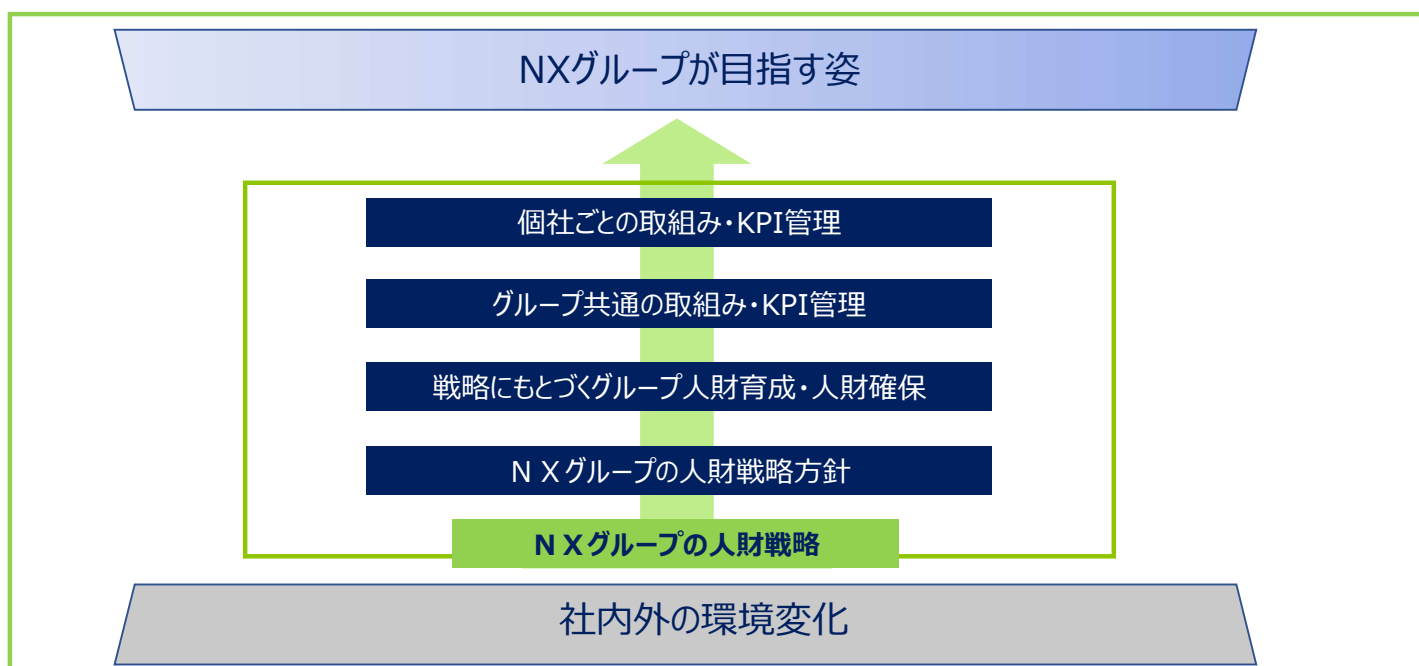
続いて、健康経営の取組みについてです。

これまでも健康施策はございましたが、従業員の主体的な参加、取組みを促すまでには至らず、課題がありました。

今後は、従業員の健康保持・増進の取組みを「将来的に収益性等を高める投資」として位置付け、グループで推進することといたしました。

健康経営を推進するにあたって、今後計画していることとしては、ここにお示しした4項目となりますが、この4項目をしっかりと実施していき、グループ全体の健康経営につなげてまいります。

## グループ人財戦略の推進に向けて



最後に、「グループ人財戦略」の推進についてご説明いたします。

NXグループでは、これまでも、各社ごとに「人事原則」や「人財育成の基本方針」などに基づき人財力向上を図ってまいりました。

今年度HD制に移行したことから、「人財が最も重要な資本の一つである」という原理原則に立返り、人財戦略の核となる考え方・方針についてグループ共通のものとして示すことが必要と考えております。

現在、NXグループが求める人財像を明確にするとともに、自律型人財への育成も含め、グループとして一貫性のある人財戦略方針の再定義を進めているところでございます。

先ほどご説明申し上げましたとおり、日本通運でのダイバーシティ推進に関しては、KPI管理をしながらPDCAサイクルをまわすことで、着実に目標に近づいており、一定の成果をあげていると考えています。

今後、NXグループが目指す姿に向け、人財戦略のアプローチから、社内外の環境変化も見据えた中で、グループ全体のKPIやそのKPIに基づく施策などを策定していきたいと考えております。



本資料のいかなる情報も、弊社株式の購入や売却等を勧誘するものではありません。  
また、本資料に記載された意見や予測等は資料作成時点での弊社の判断であり、  
その情報の正確性を保証するものではなく、今後、予告無しに変更されることがあります。  
万一、この情報に基づいて、こうむったいかなる損害についても、  
弊社及び情報提供者は一切責任を負いませんのでご承知おさください。