

We Find the Way



For Where You'll Go Next

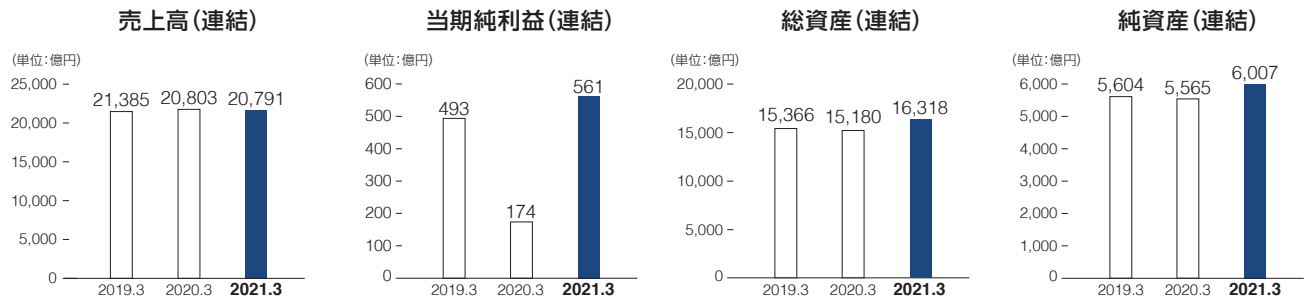
日本通運グループ

CSRデータブック 2021

1	Contents 目次
2	企業情報 ・財務情報
	・グローバルネットワーク
3	・イニシアティブへの参画
	・新型コロナウイルス感染症に関する取り組み
4	ESG経営 ・マテリアリティ評価の再確認
	・主要なESG課題
5	ステークホルダーエンゲージメント
6	ENVIRONMENT 環境
	・環境マネジメント
7	・気候変動対策の強化を通じたCO ₂ 排出削減
8	・環境負荷の低い物流技術・サービスの提供
9	・気候変動への強靱性・適応能力の強化
	・資源循環の推進
10	・陸域・海洋生態系の保全
	・環境データ
12	SOCIAL 社会
	人権の尊重
	・サプライチェーンにおける人権尊重の徹底
13	・労働衛生の確保
14	持続的成長を支える労働環境の実現
	・働きがいある職場の実現
	・グローバルで活躍できる人財の育成
15	・ダイバーシティ&インクルージョンの推進
16	・ワークスタイルイノベーションの推進
18	・従業員データ
19	協働・共創によるイノベーションの実現
	・グローバル・パートナーシップの強化
	・持続可能で強靱なインフラ開発への貢献
20	コミュニティ参画
	・事業を通じた社会貢献
22	GOVERNANCE ガバナンス
	良識ある企業行動
	・公正な事業慣行の推進
23	・腐敗防止の徹底
	・労働安全・社会安全の徹底
25	・物流に係る社会安全の実現
26	・お客様や社会からの期待に応えるグローバル品質の推進
26	コーポレート・ガバナンス
	・コーポレート・ガバナンスの強化
27	・個人情報の保護
	・リスクマネジメント

編集方針	日本通運はこれまで、当社グループの事業を通じた社会課題の解決と持続可能な社会の実現に向けた取り組みについて、「日本通運グループCSR報告書」として年次で報告してまいりました。 今回の編集に当たり、昨年度から発行を開始した統合報告書との整合性を図りつつ、当社グループのCSRに対する考え方や姿勢・取り組みについて、幅広いステークホルダーの皆さまにご理解いただくために、簡潔かつ具体的にまとめた「CSRデータブック」として発行することとしました。
報告対象範囲	CSRに関わる取り組みや推進体制は、当社グループを対象としています（国内外のグループ会社も含む）。一部の報告については、日本通運株式会社単体のものもあります。
報告対象期間	2020年度（2020年4月1日～2021年3月31日）（一部、2019年度以前や2021年度の情報も含まれます）
発行時期	2021年7月（前回：2020年7月 ※CSR報告書として発行）
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（中核準拠） ・環境省「環境報告ガイドライン（2018年版）」
お問い合わせ先	日本通運株式会社 CSR推進部 〒105-8322 東京都港区東新橋一丁目9番3号 TEL (03)6251-1421 FAX (03)6251-6719 URL https://www.nittsu.co.jp

財務情報



グローバルネットワーク (2021年3月31日現在)

拠点国数 **47** 拠点都市数 **314** 拠点総数 **733** 海外勤務社員総数 **21,520** 現地採用社員の社長登用数 **12**

(日本通運グループのうち、現地採用社員の社長あるいは会長職。買収会社については、各買収会社のグループのトップのみ)

欧州ブロック

- 欧州日本通運有限会社
- ドイツ日本通運有限会社
- オランダ日本通運株式会社
- 英国日本通運株式会社
- ロシア日本通運合同会社 他

東アジアブロック

- 日通国際物流 (中国) 有限公司
- 香港日本通運株式会社
- 日通汽車物流 (中国) 有限公司
- 台湾日通国際物流股份有限公司
- 韓国日本通運株式会社 他

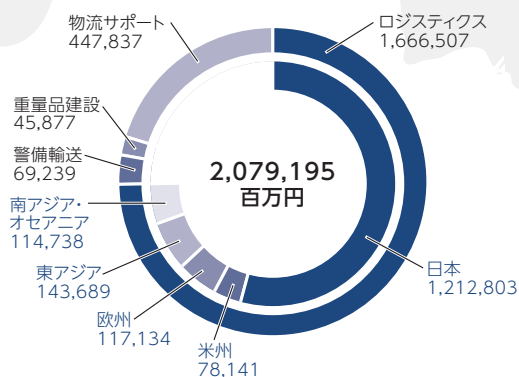
南アジア・オセアニアブロック

- 南アジア・オセアニア日本通運株式会社
- シンガポール日本通運株式会社
- マレーシア日本通運株式会社
- タイ日通ロジスティクス株式会社
- ベトナム日本通運有限会社 他

米州ブロック

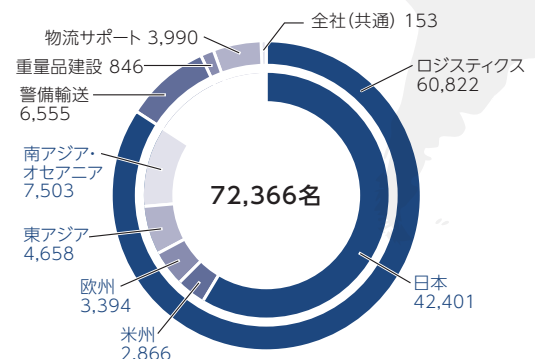
- 米国日本通運株式会社
- カナダ日本通運株式会社
- メキシコ日本通運株式会社
- ブラジル日本通運有限会社 他

事業別売上高構成 (連結) (単位: 百万円)



※ グラフ内の金額は調整額を除いた数値

事業別従業員構成 (連結) (単位: 名)



※ 全社 (共通): どのセグメントにも属さない人員
※ 海外従業員数は2020年12月31日現在の数値

2020年に新設された拠点・施設の一例

- 米国日通株式会社 シカゴ・ロジスティクス・センター
- 米国日通株式会社 ハンツビルロジスティクスセンター
- メキシコ日通株式会社 グアナファト・アパセオロジスティクスセンター
- 日通国際供应链管理 (上海) 有限公司 青浦Ⅱ期倉庫

イニシアティブへの参画

日本通運は、物流業界における環境・社会関連のさまざまな外部機関・会議等に積極的に参画し、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。

外部機関および役職

国土交通省	交通政策審議会交通体系分科会環境部会臨時委員
日本経済団体連合会	企業行動・SDGs委員会委員、環境安全委員会委員、震災復興特別委員会／産業・地域復興部会委員
経団連自然保護協議会	副会長、企画部会委員
日本物流団体連合会	物流環境対策委員会委員
全日本トラック協会	環境対策委員会委員、環境対策小委員会委員
東京経営者協会	環境委員会委員
東京商工会議所	環境社会検定委員

新型コロナウイルス感染症に関する取り組み

社会インフラ企業として、物流を止めないための取り組み

新型コロナウイルス感染症に関して、日本通運では状況の変化にタイムリーに対応するため、2020年2月に社長を本部長とする対策統括本部を本社に設置するとともに、国内主要支店や海外ブロックに対策本部を設置し、連携して情報収集・対応に当たりました。従業員やその家族の安全確保として、外務省が発出する感染症危険レベルに応じて、海外外向者や帯同家族の一時帰国を速やかに実施しました。

また、お客様、従業員とその家族の安全と健康を最優先し、かつ社会インフラ企業、指定公共機関としての使命を果たすため、感染予防策・感染拡大防止策の徹底を図るとともに、医療の現場にマスクや防護服などの医療関係物資等の輸送を実施しました。

2020年4月の緊急事態宣言発出を受け、本社では、可能な業務については原則リモートワークとし出社人数を極力抑制し、7割以上のリモートワークを実施しました。2021年1月および4月の緊急事態宣言再発出に際しても、リモートワークの活用により出社人数を極力抑制し、本社では7割以上のリモートワークを実施しました。支店では事業自体を止めることはできないため、オペレーションを止めない範囲でテレワークや時差勤務を実施しました。

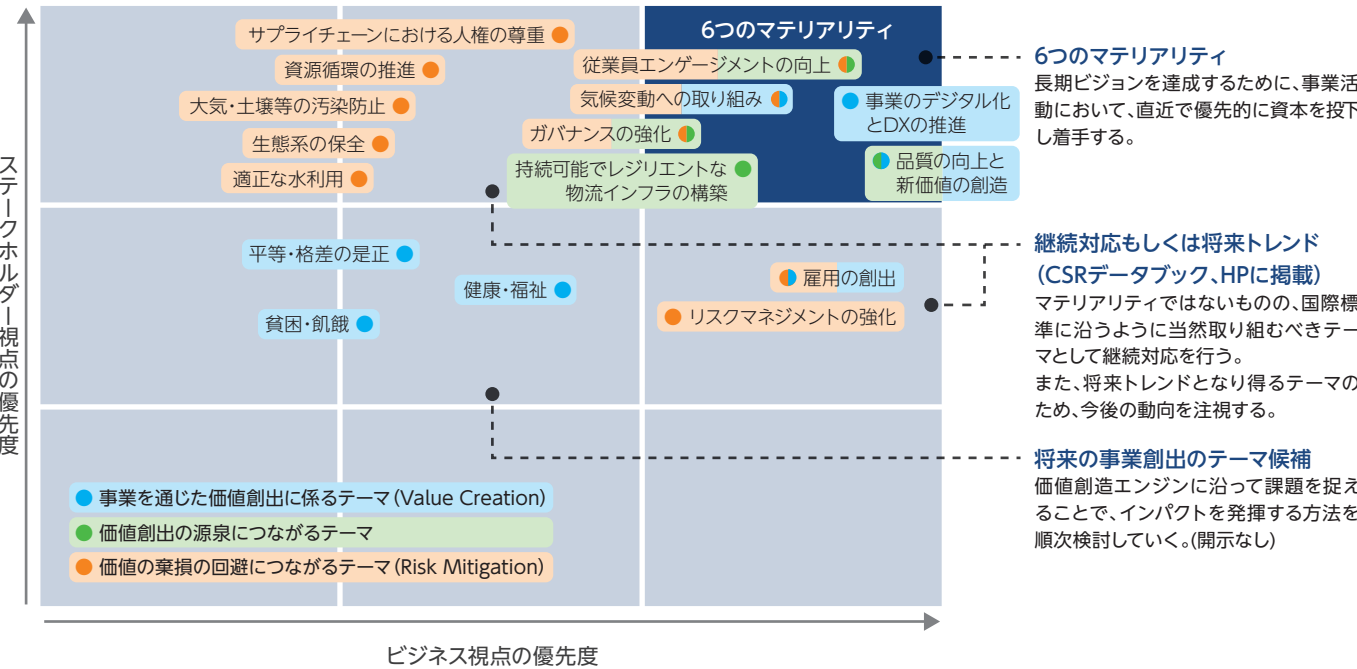
当社は、2013年4月に施行された「新型インフルエンザ等対策特別措置法」における「指定公共機関」であり、国や地方公共団体から要請を受けた物資輸送を最優先業務として万全を期すとともに、物流を通じて社会インフラを支えるべく、多くのお客様からの要請に応えられるよう最善を尽くしています。

当社は「指定公共機関」に指定されていますが、その責務は単に国や地方公共団体の要請に従うというだけではなく、我々に社会から負託された極めて重要なミッションであると考えています。

マテリアリティ評価の再確認

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になるという、日本通運グループの長期ビジョンを達成するために、2021年にマテリアリティ評価を再確認しました。従来発信してきた重要課題の観点と同様の「ステークホルダーへの価値提供」の観点に加え、「ビジネス視点での優先度」の観点の2軸で評価を行うことで、経営計画と整合ある課題としました。

※マテリアリティの特定プロセスについては統合報告書をご覧ください。



主要なESG課題

このCSRデータブックでは、上記のマテリアリティ評価で抽出された主要なESG課題を含め、日本通運グループの取り組みをESGに分けて掲載します。

	ENVIRONMENT 環境	SOCIAL 社会	GOVERNANCE ガバナンス
主要なESG課題	- 気候変動への取り組み - 資源循環の推進 - 大気・土壌等の汚染防止 - 適正な水利用 - 生態系の保全	- 持続可能でレジリエントな物流インフラの構築 - サプライチェーンにおける人権の尊重 - 雇用の創出 - 従業員エンゲージメントの向上 - 事業のデジタル化とDXの推進	- ガバナンスの強化 - リスクマネジメントの強化 - 品質の向上と新価値の創造
CSRデータブックの記載内容	- 環境マネジメント - 気候変動対策の強化を通じたCO₂排出削減 - 環境負荷の低い物流技術・サービスの提供 - 気候変動の強靱性、適応能力の強化 - 資源循環の推進 - 陸域・海洋生態系の保全	- サプライチェーンにおける人権尊重の徹底 - 労働衛生の確保 - 働きがいある職場の実現 - グローバルで活躍できる人財の育成 - ダイバーシティ&インクルージョンの推進 - ワークスタイルイノベーションの推進 - グローバル・パートナーシップの強化 - 持続可能で強靱なインフラ開発への貢献 - 事業を通じた社会貢献	- 公正な事業慣行の推進 - 腐敗防止の徹底 - 労働安全・社会安全の徹底 - 物流に係る社会安全の実現 - お客様や社会からの期待に応えるグローバル品質の推進 - コーポレート・ガバナンスの強化 - 個人情報保護 - リスクマネジメント

ステークホルダーエンゲージメント

日本通運グループは、幅広いステークホルダーとの双方向のコミュニケーションの下、ステークホルダーの期待や懸念に応えるよう努めていくことが重要であると考えています。

株主・投資家

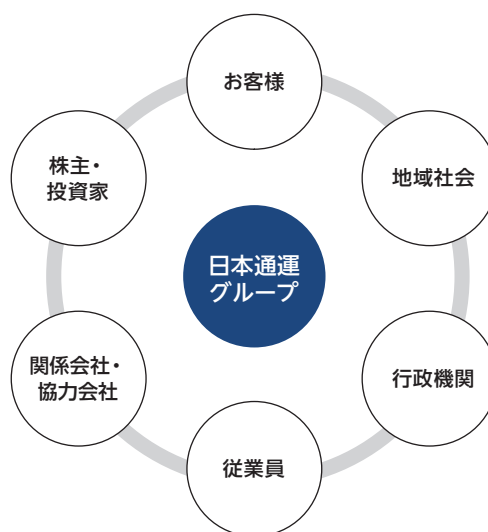
- 株主総会（年1回）
- 決算説明会（年4回）
- ESG対話プログラム（日常的）
- アニュアルレポート等の報告書（随時）

関係会社・協力会社

- 安全協議会（半期に1回）
- 会議・説明会（随時）

従業員

- 内部通報制度
「ニツウ・スピークアップ」（日常的）
- 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（年1回）
- 社内報（月1回）



お客様

- 展示会・説明会・セミナー（随時）
- お客様相談センターでの受付（電話、WEB）（日常的）
- お客様アンケート（随時）

地域社会

- 経済・業界団体への参加（随時）
- 講演・教育の場への講師派遣（随時）
- 社会貢献活動（随時）

行政機関

- 委員会・協議会・会議（随時）

マネジメントアプローチ

物流企業として、気候変動、資源循環、生物多様性への積極的な貢献

事業活動に伴う温室効果ガス排出量の削減による気候変動の緩和、指定公共機関の責務として災害時等の緊急輸送対応に取り組んでいます。また、資源循環や生物多様性の保全にも事業活動を通じて積極的に取り組んでいます。



主なESG課題

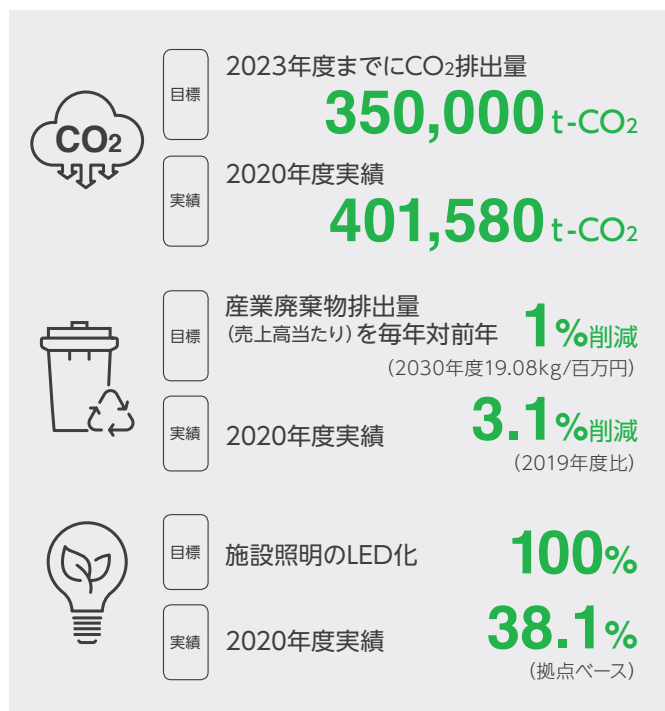
- 気候変動への取り組み
- 資源循環の推進
- 大気・土壌等の汚染防止
- 適正な水利用
- 生態系の保全

具体的な課題

- 環境マネジメント
- 気候変動対策の強化を通じたCO₂排出削減
- 環境負荷の低い物流技術・サービスの提供
- 気候変動への強靱性、適応能力の強化
- 資源循環の推進
- 陸域・海洋生態系の保全

日本通運グループのアプローチ

- LED化の推進、環境配慮車両の導入やモーダルシフト、エコドライブの推進による温室効果ガスの排出量削減
- 3Rの推進、環境配慮型商品・サービスの拡充による省資源化の取り組み推進
- 法令・条約に基づいた外来種の越境移動の防止の徹底



環境マネジメント

日本通運グループ環境憲章 方針・目標

日本通運グループは、「日本通運グループ行動憲章」のうち特に「地球環境への責任」を推進し、グループ全体で地球環境への責任を果たしていくため「日本通運グループ環境憲章」を制定しています。

「日本通運グループ環境憲章」の詳細については、当社ホームページをご覧ください。 <https://www.nittsu.co.jp/corporate/csr/env-charter.html>

環境経営推進体制 体制・制度

当社グループは、「日本通運グループ環境憲章」に基づき、環境経営の実践に取り組んでいます。社長を委員長とする環境経営推進委員会を設け、グループ全体における横断的な環境経営を推進するとともに、リスク管理に取り組んでいます。

環境マネジメントシステム 体制・制度

当社グループは、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ISO14001や、環境保全を目的にした取り組みを行っている運輸事業者に対する認証制度であるグリーン経営認証の取得を推進しています。

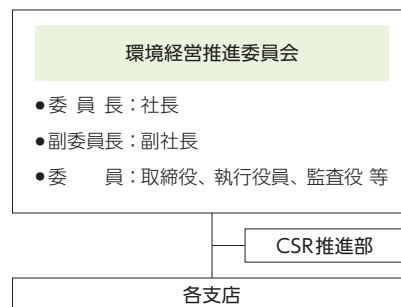
● グリーン経営認証取得の推進

当社グループは、環境負荷の少ない事業を行う企業に対して与えられるグリーン経営認証を各事業所で取得しています。2021年3月末現在、当社ではトラック部門で35事業所、倉庫部門で3事業所が認証を取得しています。また、グループ会社ではトラック部門で16事業所が認証を取得しています。

● ISO14001認証取得の拡大

当社グループは、1998年6月24日、航空事業支店の原木地区（千葉県市川市）を皮切りに、2021年3月までに海外を含めた21の拠点でISO14001認証を取得しています。

環境経営推進体制



※拠点名は当社ホームページをご覧ください

環境に関する目標 方針・目標

当社は、これまで2030年に向けた長期目標を設定し環境経営に取り組んできましたが、CO₂排出量に関し、目標年度を前倒しして取り組みを強化することとしました。また昨今の気候変動対応に関する国際潮流や規制を踏まえ、日本政府の2050年カーボンニュートラル宣言や2030年度46%の排出削減目標（2013年度比）に整合する新たな長期目標の設定を検討します。

- **二酸化炭素排出量を2023年度までに350,000 t-CO₂にする。** ※単体での目標。従来目標は2030年度までに2013年度比30%削減
- **産業廃棄物排出量を、売上高当たりで毎年対前年1%削減する（2030年度まで）。** ※単体での目標

2016年度基準値 21.96kg/百万円

2030年度目標値 19.08kg/百万円

2020年度実績はP.6をご覧ください。

気候変動対策の強化を通じたCO₂排出削減気候変動に関する考え方 方針・目標

日本通運グループは、気候変動をグローバル規模の社会課題と認識しています。

気候変動がもたらす異常気象は航空機・船舶の運航停止や鉄道の運休、幹線道路の通行止めなど、物流インフラに支障をきたし操業コストの増加につながります。また、異常気象の影響によるお客様企業での生産・出荷数量の減少は、荷扱いの減少・収入減につながる恐れがあります。

当社グループは、複数の輸送手段を確保することで、気候変動に対する事業の強靱性を高めています。また、お客様企業との協業を進め、共同物流や、これまでのトラック中心の輸送形態を船舶や鉄道など環境負荷の低い輸送モードへ切り替える「モーダルシフト」を進めています。

エネルギー使用量等の見える化システム「NEES」 体制・制度

当社は、2011年から独自のエネルギー見える化システム「Nittsu Ecology & Economy System (NEES、ニーズ)」を運用しています。このシステムにより、現在、国内約2,000カ所の拠点で使用する軽油や電気、ガスなどのエネルギー使用量を正確に把握できるようになり、拠点ごとに環境マネジメントシステムの運営や、エネルギー使用量の削減活動に取り組むことができるようになりました。集約したデータは、節電など省エネ活動の取り組み結果として対外的な情報開示や新たな省エネ目標の策定に活用しています。

フロン類の適正管理 体制・制度

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。当社はCO₂の排出量削減と共に、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。2020年度は重大な漏出はありませんでした。

● フロン管理システム「ECO-FREONTIA」(商標登録済)

当社は、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。当システムは、「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。

環境配慮車両の導入 活動・実績

当社は、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、2021年3月31日現在、国内グループ合計で12,076台を保有しています。

● 天然ガス車 (CNG車)

都市ガスと同じ天然ガスを高圧で圧縮して燃料とする自動車です。CO₂排出量がガソリン車と比べて2~3割程度少なく、またディーゼル車と比べてNOx*1の排出が格段に抑えられ、PM*2も排出しません。

※ 1 NOx:窒素酸化物 ※ 2 PM:粒子状物質

● 天然ガス車 (CNG車) バイフューエル

航空貨物や貴重品を輸送する車両を中心に、ガソリン車をベースとして、圧縮天然ガス (CNG) とガソリンが使用できるように改造した自動車です。CNGを使い終わったら手動で燃料をガソリンに切り替えることが可能です。

● ハイブリッド車

通常のエンジンと電気モーターなど、複数の原動機を併用した自動車です。エンジンで発生させたエネルギーやブレーキをかけたときの制動エネルギーを電気エネルギーに変えて蓄積し、発進や加速、登坂時の駆動力を補助する仕組みとなっています。

● LPG車

液化石油ガスを燃料とするエンジンを用いた自動車で、タクシーでは広く採用されています。ディーゼル車に比べてNOxの排出が大幅に少なく、PMの排出もありません。

環境配慮施設の拡充 活動・実績

当社グループは、環境に配慮した施設を拡充しています。2020年度の再生可能エネルギー発電量は、6,838,916.04kWh（太陽光発電量：6,744,387.04kWh、風力発電量：94,529.00kWh）となりました。また、物流施設や事務所などを新設する際の設備設置基準を定めており、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としています。

● 日本通運グループ統合拠点ビル環境配慮

2019年12月に着工した日本通運グループ統合拠点ビルは、「免震構造による建物の安全性」「省エネ性能に優れた機能的で快適なオフィス環境」をコンセプトにしています。自家発電装置や太陽光発電設備、BEMS（ビルエネルギー管理システム）の導入など、最新鋭の設備機器や環境配慮型設備を備えた最先端の建物となっています。



環境負荷の低い物流技術・サービスの提供

モーダルシフトの推進 活動・実績

日本通運グループは、お客様企業と物流事業者の連携・協業を進め、トラック中心の輸送形態から、鉄道・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（事業継続計画）対策としても推進されています。

● 鉄道貨物輸送へのモーダルシフト

鉄道輸送は、トラック輸送と比較して長距離・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。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輸送へのモーダルシフトを推進することで、ドライバー不足解消や環境負荷の低減という社会課題に取り組んでいます。

環境負荷低減の一環として「見える化」にも注力しており、当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、鉄道輸送利用時のCO₂排出量やエネルギー消費量を確認できます。また当社ホームページでは、集荷先と配達先を入力するだけで、CO₂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。

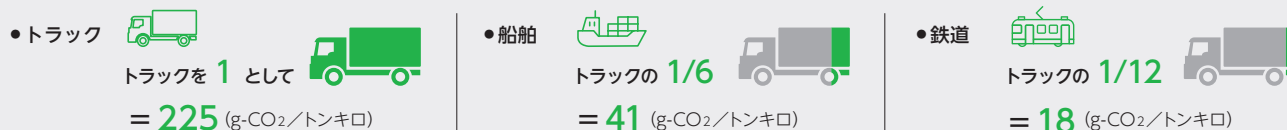
さらに、当社では、鉄道と内航船の双方に積載可能な12フィートハイブリッドコンテナを開発し、鉄道・船舶利用による環境負荷の低い輸送サービスを提供しています。

● 内航海運へのモーダルシフト

海上輸送は、低コストで大量の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。

当社グループでは、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の連携による一貫輸送により、燃料消費に伴うCO₂排出量の削減に取り組んでいます。

輸送機関別CO₂排出原単位

出典：国土交通省ホームページ「運輸部門における二酸化炭素排出量」https://www.mlit.go.jp/sogoseisaku/environment/sosei_environment_tk_000007.html

エコドライブの推進 活動・実績

自動車輸送における環境負荷の低減に向けて、「エコドライブ」を推進し、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

「安全」「エコロジー」「エコノミー」を常実践する「安全エコドライブ」を、各種ドライバー研修のカリキュラムに取り入れています。こうした研修を継続的に実施し、当社の全ドライバーが「安全エコドライブ」を徹底できることを目指しています。燃料消費計を使用した「エコドライブ研修」は、安全・環境・コスト意識を一層向上させるものであり、公益財団法人交通エコロジー・モビリティ財団によるエコドライブ講習団体の認定を取得しました。

● デジタル式運行記録計

当社では、デジタル式運行記録計（デジタコ）と作業端末（スマートフォン）を連携させ、車両の運行管理と荷役等のオペレーション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。こうしたIoT技術の活用と当社独自の教育訓練により、交通事故の撲滅を図るとともに、燃料消費率の改善によるCO₂排出量の削減に取り組んでいます。

デジタコ導入率	
本体	100%
支店作業会社	93.2% (2021年3月末現在)

風力発電機の輸送・設備事業でトップシェア 活動・実績

当社は、風力発電設備の輸送と据付工事において、国内全体の約7割を担うトップシェア企業であり、日本の再生可能エネルギー普及に大きく貢献しています。今後の普及拡大が想定される洋上風力発電についても対応を進めていきます。

気候変動への強靱性、適応能力の強化

指定公共機関としての社会的責任 体制・制度

日本通運は「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。

2020年7月に発生した豪雨災害に際しては、政府からの要請に基づき、甚大な被害が発生した熊本県に向けて、食料、飲料、仮設トイレ、冷暖房機器等の緊急物資輸送を実施しました。

当社では、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等、その社会的責務を果たしています。

物流拠点のレジリエンス強化 活動・実績

当社最大の物流拠点である「Tokyo C-NEX」（東京都江東区）は免震構造を備えており、停電時には3日間（1日稼働8時間）の最低電力を維持できる大型非常用発電機を配備することで、大規模災害後の物流機能の早期復旧を可能としています。



資源循環の推進

資源循環に関する考え方 方針・目標

日本通運グループは、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。

資源循環事業 活動・実績

当社は、資源循環の一翼を担う廃棄物の運搬を手がけています。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、処分業者までの広域輸送を実施しています。また、有害性の強いPCB（ポリ塩化ビフェニル）廃棄物については、従事者講習修了者による処理施設への運搬を行っています。

特に近年の災害発生時には、東日本大震災や熊本地震、令和元年東日本台風などで発生した膨大な災害廃棄物についても環境負荷の低い鉄道コンテナを利用した広域輸送を展開しました。

廃棄物の削減、適正管理 体制・制度

● 廃棄物の管理体制

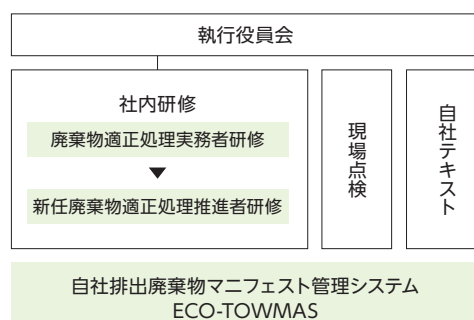
当社は、廃棄物を適正に管理するために、執行役員会の中で廃棄物に関する情報共有や指示伝達を行っています。また、社内研修や現場点検に加え、マニフェスト管理システムを運用し、自社排出廃棄物が適切に処理されていることを確認しています。

当社は、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」という重い処分を受け、当該業務からの撤退はもちろん、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。今後、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。2020年度は重大な漏出はありませんでした。

● PRTR 法関連の届出物質排出量

当社にはPRTR法（特定化学物質の環境への排出量の把握等および管理の改善の促進に関する法律）の法律上の届出対象となる事業所はありません。対象化学物質の取り扱い事業所は環境データのページに記載しています。

自社排出廃棄物の適正管理



● マニフェスト管理システム「ECO-TOWMAS」

(商標登録済)

当社は、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。

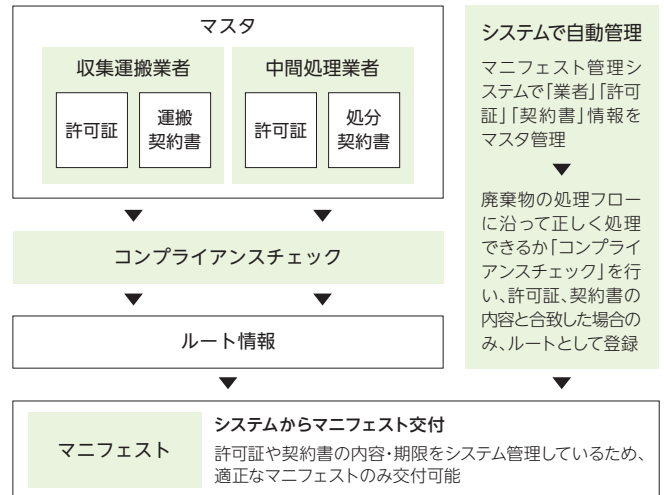
「ECO-TOWMAS」には当社の排出事業場が産業廃棄物を排出する際、処理を委託しようとしている処理業者の許可証情報・契約書情報と、排出事業場で入力された内容を自動的に照合し、委託しようとしている処理が適正であるかを判断する機能があり、適正でなければマニフェストを交付できない仕組みになっています。

「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、2021年3月現在の電子マニフェストルート化率は99.3%、電子マニフェスト交付率は93.1%となっています。

環境配慮型商品 活動・実績

当社の引越サービスは、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引越しを実現しています。例えば、独自の反復資材「食器トランク」は、クッションの敷き詰められたトランクに食器をそのまま入れて運ぶことができるようになっており、新聞紙やダンボールを使わないため、引越し時のゴミを減らします。引越しがよりスピーディとなり、お客様にご好評をいただいています。

マニフェスト管理システム



引越反復資材
(食器トランク)

陸域・海洋生態系の保全

外来種の越境移動の防止 体制・制度

日本通運は、生態系、人の生命、農林水産業の脅威となる外来種生物等の予期せぬ輸送の防止に努めています。

各事業所が、環境省、国土交通省、自治体からの情報を基に、特定外来種ヒアリやアカカミアリの発生に注意を払い、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ながら、殺処理やコンテナの燻蒸処理など速やかに対処しています。

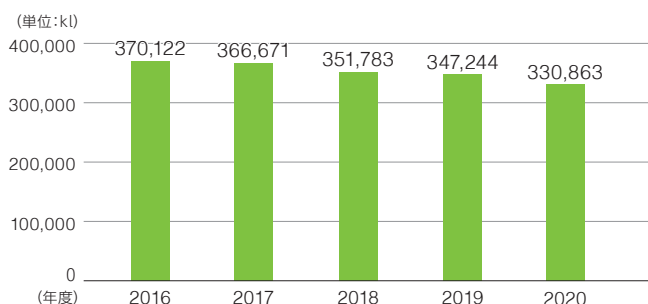
特定外来種の危険性がある際には、荷主、地域事情に即した梱包・開梱手順を定めるとともに、その発見時には、即刻作業を中止し、殺虫処理を行うなどの対応を行います。

海洋生態系保全の取り組み 体制・制度

海洋生態系の保全に向けて、当社船舶から海洋に排出される汚染水やゴミ、バラスト水等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。

環境データ

日本通運グループエネルギー使用量(原価換算)



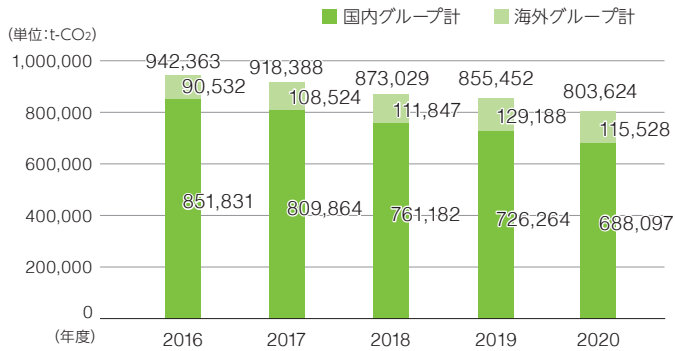
※1 日本通運単体と国内・海外の連結会社を集計 (Scope 1+2 相当)
 ※2 天然ガスは都市ガス13A:発熱量45GJ/千m³を適用

再生可能エネルギー発電実績(国内グループ計)



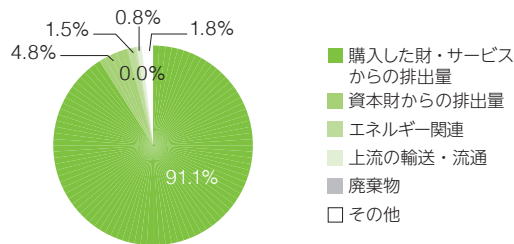
※3 再生可能エネルギーの発電量・自家使用量・売電量は日本通運グループのエネルギー使用量には含まれない

CO₂排出量の推移 (Scope1,2)



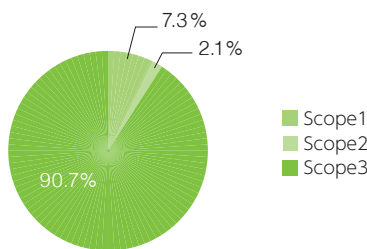
Scope3の構成比

(2020年度:日本通運グループ)



サプライチェーン全体での温室効果ガス排出量

(2020年度:日本通運グループ)

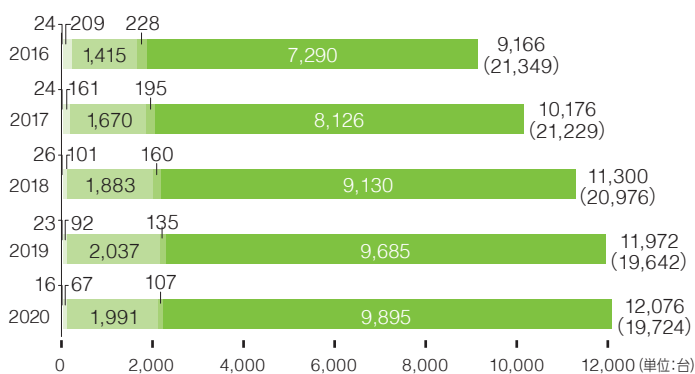


施設照明のLED化 (日本通運)

	単位	2018年度	2019年度	2020年度
拠点ベース	%	21.8	33.1	38.1

環境配慮車両保有台数 (国内グループ計) (各年度とも3月31日時点の台数)

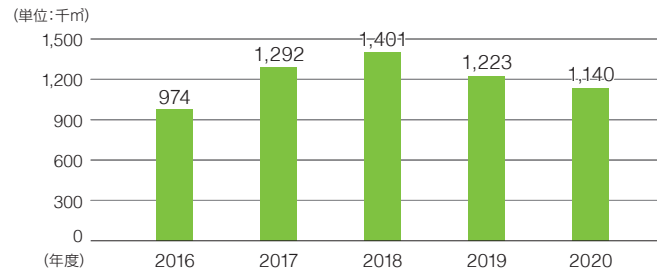
□ 電気車 □ CNG車 □ ハイブリッド □ LPG車 ■ 新長期規制・ポスト新長期規制適合車



※4) 内の数値は、全車両保有台数

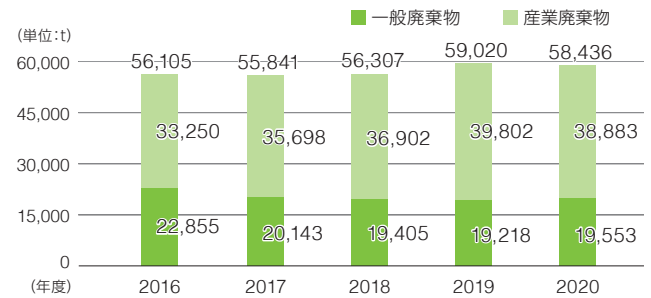
※ 新長期規制・ポスト新長期規制適合車の集計方法を見直し、その対象を従来の重量車燃費基準達成車に加え、重量車燃費基準+5%達成車、+10%達成車、+15%達成車としています。同様に2020年度以前の台数についても修正しました。

水使用量



※5 2017年度までは日本通運単体、2018年度以降は国内グループ計のデータ

廃棄物量 (国内グループ計)



PRTR関連の届出物質排出量 (2020年度:日本通運)

事業所区分	事業所数	物質取扱総量 (kg/年)	主な物質名	主な用途
対象業種であるが、数量が届出数量未満の事業所	5	229	フェニトロチオン	倉庫内の殺虫・防虫
対象業種ではないが、対象物質を取り扱っている事業所	13	9,422	臭化メチル	輸入通関業務に付帯する業務でのくん蒸作業

フロン排出抑制法 (2020年度:日本通運)

(フロン類の使用の合理化および管理の適正化に関する法律)

	対象機器 (系統数)
第一種特定製品	9,290

フロンの種類	実漏えい量 (kg)	算定漏えい量 (t-CO ₂)
R410A	269	563
R401A	20	24
R407C	4	7
計	—	595

● CO₂排出量データの第三者検証

日本通運は、2019年度のCO₂排出量データ (国内における化石燃料起源のCO₂排出量) について、SGSジャパン株式会社によるISO14064-3:2006に基づく第三者検証を受けました。2020年度のCO₂排出量データについても継続して、第三者による検証を受ける予定です。

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り組みを進めていきます。

「第三者検証報告書」の詳細については、当社ホームページをご覧ください。
<https://www.nittsu.co.jp/corporate/csr/environment/pdf/co2.pdf>

マネジメントアプローチ

すべてのステークホルダーの人権を尊重した企業活動と 笑顔あふれる職場の実現

労働衛生と共に、サプライチェーンを通じて人権を尊重し、社会的・公共的な使命を自覚して誰もが安心して暮らせる社会を実現します。



主なESG課題

- 持続可能でレジリエントな物流インフラの構築
- サプライチェーンにおける人権の尊重
- 雇用の創出
- 従業員エンゲージメントの向上
- 事業のデジタル化とDXの推進

具体的な課題

- サプライチェーンにおける人権尊重の徹底
- 労働衛生の確保
- 働きがいある職場の実現
- グローバルで活躍できる人財の育成
- ダイバーシティ&インクルージョンの推進
- ワークスタイルイノベーションの推進
- グローバル・パートナーシップの強化
- 持続可能で強靱なインフラ開発への貢献
- 事業を通じた社会貢献

日本通運グループのアプローチ

- 日通安全衛生マネジメントシステム (NSM) を通じた従業員への安全衛生の周知・徹底
- 衛生に関する指導・教育の推進
- 人権に配慮した調達の推進
- 従業員の活躍と成長が実現される人財マネジメントの推進
- イノベーションを通じたお客様や社会への価値創造と社会課題の解決の推進
- 地域に密着した課題の解決と社会づくりへの貢献

管理指標

	目標	管理職就任予定者の 人権教育受講率	100%
	実績	2020年度就任 予定者の受講実績	100%

人権の尊重

サプライチェーンにおける人権尊重の徹底

サプライチェーンにおける人権尊重の考え方 方針・目標

日本通運グループは、「日本通運グループ行動憲章」において「人権の尊重」を掲げ、企業活動において人権を尊重し、差別的取り扱いなどの人権侵害行為をしないこと、児童労働、強制労働を認めないことを明記しています。同様に「日本通運グループコンプライアンス規程」においても、「人権・人格の尊重」を規定しており、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。

また、社会的責任の観点からお取引先様の選定、資材・サービスの調達を行い、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。

サプライチェーンにおけるCSR推進体制 体制・制度

2021年2月に「日本通運グループコンプライアンス規程」を改定、ガイドラインを作成し、海外を含めた当社グループにおいて、「人権の尊重」を含めたコンプライアンスの浸透・教育体制の強化と、人種・国・文化・性などの多様性を相互に理解し尊重する職場づくりに取り組んでいます。

児童労働については、「アルバイト管理システム」により15歳以下は雇用できないように管理しており、強制労働（長時間労働）については、「勤怠管理システム」による時間外労働の管理をすることで、リスクの把握を行うなど、児童労働や強制労働とならないよう、リスク管理を行っている他、新規の企業等と取引を開始する際は、当社が独自に定める基準にのっとりお取引先様を選定しています。契約締結に当たり、「社外作業力評価基準」に基づくチェックを実施し労働基準法関係（労働時間・休日等）、運行管理関係（乗務員の過労防止、安全確保等）に対する体制をチェックし、当該協力会社を使用することで当社にリスクが発生しないと判断した上で、基本契約を結びます。契約書には、環境法令（第2条5）、教育（第4条）、反社会的勢力の排除（第21条）項目について記載し、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、お取引先様と連携しながらサプライチェーンにおけるセキュリティの確保に努めています。

人権啓発の実施 活動・実績

国内および海外グループ従業員に対して配付している「コンプライアンス・ハンドブック」（日本語・英語・中国語）には、自ら児童労働・強制労働をさせることの禁止、させる企業との取引禁止、人種・国・文化・性などによる差別・ハラスメント等により相手の人権を侵害し、精神的苦痛を与える行為を禁止することを記載し、従業員教育の中で徹底しています。

なお、2020年度に人権侵害に該当する事例はありませんでした。

eラーニングによるコンプライアンス教育（ハラスメント防止講座）

受講者数	18,875名
総受講時間	9,437時間

当社営業・事務系従業員を対象

日本通運社内における同和問題教育

	日通単体
実施方法	動画視聴
受講時間	1人あたり25分
受講者数	879名（管理職 331名 管理職以外 548名）

「コンプライアンス・ハンドブック」等を利用したコンプライアンス教育

受講者数	65,581名
------	---------

国内グループの全従業員を対象

その他、官公庁主催の同和問題研修会および講演会等への参加

	日通単体
参加研修数	11開催
延べ受講時間	14時間02分
参加者数	53名（管理職 47名 管理職以外 6名）

労働衛生の確保

日本通運グループは、前年度の安全衛生成績および取り組み結果等に基づき、全社共通の「安全衛生管理方針」を毎年度策定しています。

2021年度安全衛生管理方針

日本通運グループ衛生理念 「健康で笑顔あふれる職場を実現する」

● 衛生管理方針

目 標 【全社目標】 肥満有所見率・喫煙率の対前年同期10%以上改善
総合健康リスク値100以下

※ストレスチェックによる職場（集団）分析のスコア

【個別目標】 疾病による長期休業者の発生ゼロ

メンタルヘルスケア推進体制 体制・制度

当社は、職場におけるメンタルヘルス不調者の早期発見と休業の未然防止のためには、従業員一人ひとりがメンタルヘルスケアに関する正しい知識を持つこと、医療の専門家との適切な連携ができていくことが重要であると考え、以下の4つのケアを推進しています。

● セルフケア

セルフケア対策として、年6回、従業員向けに心の健康づくりに関する情報を配信しています。また、全日通労働組合、日本通運健康保険組合と共同で小冊子「あなたと私のこころノート」を作成、全従業員に配布し、本人やその家族および職場の同僚のメンタルヘルス不調への早期対応を図っています。

● ラインによるケア

課長昇職時の階層別研修等、ラインケアに関する研修を実施しています。また、ストレスチェックの集団分析・組織診断結果を基に職場改善に努めています。

● 保健スタッフなどによるケア

全国に保健師・看護師資格を持った約170名の「保健指導員」を配置し、メンタルヘルスに関する相談体制を整備しています。保健指導員には、従業員のメンタルヘルスケアに向けた面談・指導スキル向上のため、心理相談員専門研修を受講させる他、外部講師を招いた講習も実施しています。

● 外部の専門家・機関を利用したケア

従業員やその家族が心や体に関する悩みを気軽に相談できるよう、社外相談窓口「ホームドクター24」を設置し、専門スタッフによるサポート体制を整備しています。

● 全社統一職場復帰支援プログラム

メンタルヘルス不調による休業の各段階において、全国の支店に配置する保健指導員と主治医、産業医、職場が連携し、一丸となってスムーズな職場復帰のサポートに取り組んでいます。



衛生ポスター

健康管理の見える化 活動・実績

日本通運健康保険組合とのコラボヘルスの一環として、スマートフォンやパソコンを活用した健康サポートサービス「みんなの健康ナビ」を通じた従業員の健康増進に取り組んでいます。

「みんなの健康ナビ」では、各自の健診データの推移を表とグラフで閲覧でき、食事や血圧・体重・腹囲・歩数などのバイタル記録による自己管理が手軽に行えます。生活習慣の改善に役立つ健康情報メールも配信しており、2020年10月と2021年2月～3月には同ツールを活用したウォークラリーを開催するなど、従業員の健康づくりを多角的に支援しています。

生活習慣病対策 活動・実績

従業員の生活習慣病を予防するため、日本通運健康保険組合とのコラボヘルスとして、2020年5月、2020年10月に「禁煙キャンペーン」を実施しました。禁煙のための通院費用や禁煙アプリ費用の補助を受けられることを積極的に周知し、従業員の健康づくりを後押ししています。

持続的成長を支える労働環境の実現**働きがいある職場の実現****人事に関する考え方** 方針・目標

日本通運は人事制度の基本理念として、右記の三原則を掲げています。

人間尊重	従業員を単なる労働力としてのみとらえるのではなく、感情や意志をもった一つの人格としてとらえる。
成果主義	実証性のある成果にもとづく能力中心の人事を行う。
現業重視	有能な人財を努めて現業部門に配置する。

人財マネジメントの推進 体制・制度

当社は、2018年10月から従業員個々人のタレント情報を蓄積し活用するため「タレントマネジメントシステム」を導入しており、人財配置・教育機会の提案等を行うことで、全従業員のより一層の活躍と成長が実現される人財マネジメントを推進しています。

グローバルで活躍できる人財の育成**人財育成の考え方** 方針・目標

日本通運グループは、経営計画の達成に貢献できる人財を育成するために、教育方針に基づき、各種教育に取り組んでいます。教育方針における最大のテーマは、自ら考え、主体的に行動する「自律型人財」の育成です。

また、グローバル人財の育成について、国際貨物業務の現地での知識習得および異文化対応能力向上のため、毎年30名以上の海外業務研修員を派遣して、取り組みを進めています。（2020年度はコロナ禍により派遣自体は見送りとなりました）

教育方針（2019年度～2023年度）

1. 社員の自主的な成長を促し、学びを通じて「人財」を育成する
2. 学びの多様化を実現し、学びたいときに学べる「環境」を作り上げる
3. 日通グループ各社と相互交流し、学びにおける「連携」を強化する

NITTSUグループユニバーシティ 体制・制度

当社グループは、物流業界をリードする人財を育成するため、2010年に「NITTSU グループユニバーシティ（内部組織）」を設立しました。教育体系を一元化し、教育方針の下、毎年度教育内容を見直し、従業員の知識・技能の習得・向上を図っています。

主な研修施設として、マネジメント研修の座学・ディスカッション型研修を実施するための集合型施設「NEXTEC芝浦（芝浦キャンパス）」、専門的な知識習得研修を中心とする「汐留本社ビル（汐留キャンパス）」、トラックドライバーやフォークリフトオペレーターなどが技能訓練を行う「NEXTEC伊豆（伊豆キャンパス）」があります。

また、自ら学び成長する姿勢や、職場風土の醸成に向け、「日通自己啓発の扉」の名で、社員向け通信教育講座を開講しています。語学・リーダーシップ・一般常識など、多種にわたる当社グループの「知」と「技」を結集することで、新たな価値創造に挑戦する人財の育成をグループ全体で推進しています。

リーダー育成研修 体制・制度

NITTSUグループユニバーシティでは、2020年度教育計画に基づき、30歳前後の社員の中から選抜された20名を対象に、オンラインツールを用いて「リーダー育成研修」を実施しました。2020年8月から2021年2月までに8回の会合および4回のゼミを開催し、問題の本質をより深く捉え直し、根本的なところから解決策を見出す「根源的な問題解決力」を身に付けた「2037年の経営職」を育成することを主眼に置いています。

2021年度は、「一般層」「管理層」「経営層」の各階層においてリーダー研修を実施し、次世代のリーダー育成について、連続性を持った体系を目指しています。

海外業務研修員制度 体制・制度

当社は、1958年に海外へ駐在員を初めて派遣し、将来の駐在員を育成するための海外業務研修員制度を1964年に開始しました。これまでに延べ2,000名を超える研修員を派遣しています。

研修受講実績 活動・実績

2020年度はコロナ禍により、研修の実施形式をこれまでの集合形式から、オンラインツールを用いたりリモート形式に変更しました。

NITTSUグループユニバーシティの主催による研修には、延べ93クラスの実施に対し、2,125名が受講しました。このうち、人事制度に連動した研修に関しては、開催クラス数は全40回、計1,150名が受講しました。

一方、「ロジスティクス事業の収益力強化」「ロジスティクスソリューションの機能強化」に向けた人財育成部門の取り組みとして、「物流改善のための運用設計・システム構築」ができることを到達点とした数々の研修を実施しました。関連する通信教育も含め全体では、1,429名が受講しました。

また、従業員のキャリア支援を目的とした「キャリア研修」について、総合職のみならずエリア職向けの教育機会も増加させ、役職・等級を問わず、年齢ごとに教育機会を設けることで、幅広い社員に研修プログラムを提供することを目指しています。

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

ダイバーシティ&インクルージョンの考え方 方針・目標

日本通運ではダイバーシティに関する取り組みを推進するに当たり、社長自らのコミットメントをはじめ、各支店長など経営層のコミットメントを発信し、その目的や必要性、会社全体で強力に推進する決意を社内に示しています。

当社のダイバーシティ推進基本方針

- ・ダイバーシティの推進により、多様な個性が相互作用を起こす企業風土を醸成し、「グローバルロジスティクス企業としての成長」と「社員の自己実現」の両立を目指す
- ・多様な個性の尊重に向けて年齢、性別、性的指向や性自認、国籍、障がいの有無等にかかわらず、全ての従業員を尊重し、ダイバーシティの浸透を図っていく

そのために、ダイバーシティ推進マスタープランを策定し、「意識改革」「風土改革」「働き方改革」「行動改革」の4つの改革サイクルを確実にまわしながら、経営計画で掲げているワークスタイルのイノベーションとともに取り組みを進めています。

引き続き、目標達成に向け、本マスタープランの各施策を着実に実行していきます。

当社は女性活躍推進法に基づく行動計画を策定しています。詳細については、当社ホームページをご覧ください。

https://www.nittsu.co.jp/corporate/pdf/action_plan_for_woman_success.pdf

ダイバーシティ推進のサイクル



推進体制 体制・制度

当社は、ダイバーシティ経営の推進に当たり、本社に設置したダイバーシティ推進室と各エリアのダイバーシティ推進者が連携する体制をとっています。

ダイバーシティの推進は、従業員がダイバーシティに関する正しい知識を身に付け、その目的を共有すること、当事者意識を持って行動することにより、活気とスピード感のある取り組みが実現するものと考えています。

●eラーニング

全社的なダイバーシティ推進や柔軟なワークスタイルの実現に向けて2017年度より継続的にeラーニングを実施しています。2020年度は管理職に対し「リモートワーク研修」を実施し、リモートワークを前提としたマネジメントやコミュニケーション方法等について具体的手法の習得を図りました。

●管理職研修

性別や年齢等にかかわらず、メンバーそれぞれの違いを認め合い、組織の力に変えるダイバーシティマネジメント習得に向けた研修を実施しました。(2020年度:全5回 リモートで約400名が受講)

●女性従業員のネットワーキング強化

女性従業員それぞれが抱える悩み・問題の解消においては、女性従業員同士の組織を越えたネットワーク形成が重要との考えの下、2018年度より女性社員の配属が相対的に少ない地方配属を中心に、地域ブロックごとにセミナーを開催しています。社外取締役(女性)の下、「テーマに基づくグループワーク」「社外取締役の講話」の2部構成とし、各種制度やダイバーシティ推進に関する会社施策の落とし込みや活発なコミュニケーションを通じ、就業意欲醸成やネットワーク形成機会の創出をサポートしています。

2021年度については、各エリアで中核をなすエリア職の女性係長職に対してセミナーを実施予定としています。

浸透活動 [活動・実績]

組織を挙げたダイバーシティ推進を強力に進めるため、全支店長からの「ダイバーシティ宣言」を集約し、ダイバーシティ推進室ポータルサイト等への掲載を通じて従業員へ周知しています。各支店長が個性を発揮しつつ、ビジョンと推進姿勢を明確にすることで、ダイバーシティ推進機運の高揚を図り、個々の従業員の意識改革と行動改革を促進することを目指しています。



ダイバーシティ推進室ポータルサイト

外国人留学生の正社員雇用 [活動・実績]

グローバルな事業展開において、日本と海外各地域との懸け橋となり得る人財の育成も企業の成長に不可欠です。

当社では現地のスタッフの育成と同時に、外国人留学生の特性を生かした活躍の場を広げるべく、社員制度に基づいた留学生の雇用を行っています。海外拠点の事業展開を拡充する役割はもとより、多様な価値観を融合した新たなビジネス領域を作る推進力として、今後の活躍が期待されます。

障がい者雇用 [活動・実績]

当社グループは、障がい者の雇用促進について、全国の各拠点で職域拡大を図っています。特例子会社*として障がい者を雇用している日通ハートフル株式会社では、名刺などの各種印刷業務や本社ビル内のメール便業務などを行っています。また、障がいのある方の適性に合わせ、当社の首都圏各事業所へ紹介派遣を行うビジネスサポート事業も展開しています。

*特例子会社：障がい者の雇用の促進および安定を図るため、事業主が障がい者の雇用に特別の配慮をした会社

ワークスタイルイノベーションの推進

ワークスタイルイノベーションの考え方 [方針・目標]

従業員がいきいきと誇りを持って活躍するためには、仕事だけでなくライフスタイルの充実を図ることが重要です。ワークスタイルイノベーションの実現は、私生活と仕事の両面を充実させることで相乗効果を生み、従業員個人の健全な生活に資するだけでなく、日本通運グループの事業成長のためにも不可欠となります。

当社は、多様で柔軟なワークスタイルの実現に向けて、リモートワークの展開拡大・浸透を図っています。

2021年度においては「ワークスタイル変革に向けた重点推進項目」として3項目(「さん」付け呼称、服装の自由化、リモートワークの推進)を設定し、全社で推進していくこととしています。

働き方改革推進コミュニティ「MINDS」 [方針・目標]

当社は、2020年2月から、製造・金融・運輸・食品・ITなどの異業種企業10社に所属するミレニアル世代の社員による働き方改革推進コミュニティに参画しています。MINDSの掲げる「Mission: すべての個人が自分らしく働く社会を実現する」「Vision: 業界、会社の枠を超えたミレニアル世代から多様な働き方を日本社会に浸透させる」に賛同するとともに、今後さらに加速するAI時代にも対応できる人財・職種の創出等の実証・提言に関わるなど、多様な働き方を日本社会に浸透させていく活動へ貢献します。

育児・介護と就業の両立支援制度 [体制・制度]

当社は、多様な人財の活躍を推進し、育児や介護を理由とする望まない離職を防ぐため、育児・介護と就業の両立支援に取り組んでいます。

育児や介護等の事情を抱える社員を対象に、職場への通勤が困難なときでも仕事に対する責任を果たすことができるよう、在宅勤務制度(2020年11月からリモートワーク制度に改訂)を導入し、個人のキャリアの継続を支援しています。また、育児休業の取得期間や短時間勤務等の諸制度の拡充に加え、男性社員に対する育児参画の促進や時間外労働の削減にも取り組んでいます。

また今後、介護に直面する社員の急速な増加が見込まれることから、各種教育や啓発資料を通じて、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、それぞれの社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。



日本通運は、次世代育成支援対策推進法に基づき策定した一般事業主行動計画(第四次)において、「子育てサポート企業」に認定され、その水準を維持しています。

両立支援の取り組み 活動・実績

当社は、出産した女性社員のほぼ全員が育児休業を取得している一方、男性の育児休業取得者は未だ少ない現状にあります。育児休業から復帰したばかりの社員を対象としたセミナーは継続的に実施しており、管理職への教育も実施しながら職場が一体となって両立支援に取り組む環境を整えています。

ライフイベントを見据えた継続就業サポート 活動・実績

性別問わず、ライフイベントと仕事の両立を図り、安心して長期的なキャリアビジョンを描けるよう、目の前の不安の解消や情報交換の機会を提供するセミナーを開催する予定としています。外部講師からの指導や、ロールモデルとなる育児中の社内先輩社員との座談会などを通じて、仕事への向き合い方やノウハウの習得につなげていきます。

育児休業の社員に向けた支援の取り組み 活動・実績

育児休業中の社員に向けて、セミナーを開催しています。仕事と育児の両立に対する不安を和らげるとともに、両立に向けた主体的な行動や準備で自ら環境を構築するための具体策を学ぶことにより、スムーズな復職の実現と復職後の就業意識の高揚を図ることを目的としています。

今後については、性別問わず、育休取得を予定している社員に対して、育児・介護休業法改正の内容や休業への不安を極力減らすためのセミナーを実施する予定です。

働き方改革の取り組み 活動・実績**●長時間労働の撲滅**

当社は、全社共通のシステムを活用した労働時間管理を行っており、時間外労働の削減に取り組んでいます。一定時間以上の時間外労働を行った者が発生した場合には、執行役員会で報告し、経営トップの強い意志の下で改善を図っていきます。

また、当社グループ各社においても、システムの活用等により労働時間を正確に把握し、長時間労働の撲滅に取り組んでいます。

●年次休暇の取得促進

現経営計画において「2023年までに年次有給休暇取得率の2017年度比倍増を目指す」というKPIを設定しており、2019年度より段階的目標を設定して、達成に向けて取り組んでいます。2017年度の年次有給休暇取得率は24.3%であり、これに対し2020年度は44.9%となっています。

●リモートワークの推進

メリハリのある働き方の実践と、時間当たりの生産性の向上を目的として、2020年11月より、在宅勤務制度をリモートワーク制度に改め、リモートワークが可能な業務に従事する全ての従業員を対象に、自宅の他、サテライトオフィスでの勤務を可能にして、通勤時間や移動時間を有効に活用できるようにしています。

●同一労働同一賃金等への対応

2019年4月より役割・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に改めました。この中で、当社において一定の期間継続して勤務している社員と同様の職務に従事する非正規社員を正規社員に登用しました。また、社員と同様の職務内容に従事する有期雇用社員の労働条件については、社員に準じた労働条件とし、同一労働同一賃金への対応として正規社員と非正規社員の不合理な待遇差を解消し、全ての従業員が、より前向きにポジティブに働くことができる制度としました。

労働組合の取り組み 活動・実績

全日通労働組合は、2021年3月31日現在29,065名の組合員で構成されています。当社と全日通労働組合は、今日まで築き上げてきた相互の信頼関係の中、お互いに相手の立場を尊重し、労使の秩序を維持しつつ、共通の目標として認識している「企業の発展」と「労働環境の向上」に努め、協力していくことを確認しています。

従業員の総意を経営に反映させるため、労使間のコミュニケーションを重視しており、全体的な労使協議を行う場として「中央経営協議会」を設け、会社経営に関する意見交換を行っています。

団体交渉については、労働協約の中で団体交渉事項等を定め、団体交渉を通じて、企業の公共性に鑑み、双方誠意を持って平和的解決に努めることを明記しています。また、労働者の権利が侵害される等があった場合には、迅速公正に審議処理を行うよう労働協約に手続きを定めています。

なお、労働協約を改訂するときは、有効期間満了の30日前までに、相手方に対して、文書をもって意思表示をすることを労働協約に明記しています。さらに、当社は「安全はすべてに優先する」という安全理念と、「健康で笑顔あふれる職場を実現する」という衛生理念の下、労働協約においても安全衛生について定め、働きがいがあり、規律ある職場風土の実現に向けて、安全衛生をはじめとした課題別に労使による専門委員会を設け、現状の分析と今後の取り組みについて協議、検討を行っています。

従業員データ

		2018年度	2019年度	2020年度
従業員 性別 ^{※1}	男性	27,401人	28,500人	28,647人
	女性	4,879人	5,949人	6,119人
従業員 年代別 ^{※1}	30歳未満	—	—	4,786人
	30歳～50歳	—	—	16,383人
	50歳超	—	—	13,597人
従業員 雇用形態別 ^{※2}	正社員	27,853人	31,943人	32,795人
	非正社員	4,427人	2,506人	1,971人
採用数 新卒 ^{※3}	男性	905人	3,452人	1,043人
	女性	477人	1,745人	666人
採用数 中途採用 ^{※4}	男性	4人	10人	13人
	女性	2人	5人	4人
採用者(新卒と中途採用)における女性の割合	—	34.5%	33.6%	38.8%
離職者数 ^{※1}	男性	1,210人	704人	1,180人
	女性	443人	239人	387人
離職率 ^{※4}	入社3年以下	5.1%	9.0%	8.1%
平均年齢 ^{※3}	—	42.6歳	44.0歳	43.7歳
平均勤続年数 ^{※3}	—	18.0年	16.2年	16.0年
有給休暇平均取得日数 ^{※3}	—	6.2日	11.3日	12.2日
産前産後休暇取得者数	—	125人	179人	179人
育児休業取得者数	男性	19人	22人	65人
	女性	123人	128人	149人
介護休業取得者数	—	12人	10人	8人
障がい者雇用率 ^{※5}	—	2.23%	2.29%	2.28%
障がい者雇用者数 ^{※5}	—	8,659.0人	8,859.5人	8,936.0人
育休を取得する権利を有していた社員の総数	男性	693人	666人	541人
	女性	123人	125人	143人
育休後の社員の復職率	男性	100%	100%	95%
	女性	90%	96%	97%
育休後の社員の定着率	男性	82%	100%	94%
	女性	96%	88%	91%
女性管理職比率	—	1.2%	1.3%	1.5%
女性係長職比率	—	7.9%	9.4%	11.3%
業績および キャリア開発対象者	総合職 男性	—	—	9,541人
	総合職 女性	—	—	1,311人
	エリア職 男性	—	—	16,626人
	エリア職 女性	—	—	3,728人
	期間社員 男性	—	—	519人
	期間社員 女性	—	—	182人

(備考) 日本通運単体

※1 社員(全国)・社員(グローバル)・社員(地域)・社員(エルダー)・支店社員……(2018年度まで)
社員(総合職)・社員(グローバル)・社員(エリア職)・社員(エルダー)・期間社員……(2019年度以降)

※2 「非正社員」は、支店社員……(2018年度まで)
「非正社員」は、期間社員……(2019年度以降)

※3 社員(全国)・社員(グローバル)・社員(地域)……(2018年度まで)
社員(総合職)・社員(グローバル)・社員(エリア職)……(2019年度以降)

※4 社員(全国)「営業・事務」……(2018年度まで)
社員(総合職)……(2019年度以降)

※5 障がい者雇用納付金制度の算出方法に基づく数値

協働・共創によるイノベーションの実現

グローバル・パートナーシップの強化

協働・共創によるイノベーション創出の考え方 方針・目標

安全な社会形成に向けた国の施策への積極的な参画などを通じ、日本通運グループは、先端技術等を活用した物流現場の自動化・省力化・効率化に取り組んでいます。

お客様企業に合わせて最適化された現場の長所を崩すことなく、生産性向上を追求します。また、組織の壁を越えた連携を活性化し、グループ内R&D機能の連携強化により全体最適を見据えた先端技術等の試用を推進します。

先端技術等の試用から得られる知見を蓄積・共有するだけでなく、メーカーやベンダーに対して物流業のニーズを伝え、新たな技術開発を促すことも使命であると考えています。

オープンイノベーションの推進 活動・実績

スタートアップ企業との協業、情報共有等を図り、革新的なサービスやビジネスモデルを創出することを目的として、各種委員会や分会、マッチングプログラムへの参加、協業の可能性についての意見交換を行い、新たな事業価値を生み出すためのオープンイノベーションを推進しています。

持続可能で強靱なインフラ開発への貢献

最先端物流技術の開発 活動・実績

日本通運グループは、国家的なプロジェクトであるトラック後続無人隊列走行推進委員会※をはじめ、さまざまな政府のワーキンググループ等を通して、未来の社会を支える新しい物流サービスの創造に取り組んでいます。

また、先端技術による物流現場のイノベーションに積極的に取り組んでおり、マテハン機器・荷役ロボットの活用による倉庫や流通センターの業務効率化・省人化の検討を進めています。

※正式名称：高度な自動走行システムの社会実装に向けた研究開発・実証事業（トラックの隊列走行の社会実装に向けた実証）推進委員会

● 24時間対応の入庫作業の実現

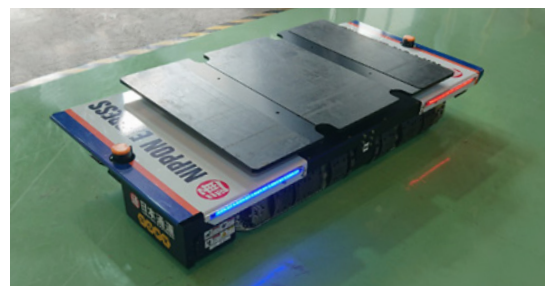
2020年4月には山陰支店サントリー奥大山配送センターにおいて、WMS（倉庫管理システム）と連携させた自動フォークリフトを導入しています。この自動フォークリフトは、床に埋め込まれたポイントを通することで充電が可能となる自動充電方式を採用しているため（バッテリー交換が不要）、24時間対応の入庫作業が実現しています。

● 点呼・運行前点検のデジタル化に向けた取り組み

アナログで行われている運行管理・健康管理・アルコールチェック等の各種データについてスマートフォンとクラウドサーバを活用することでデジタル化を推進し、運行管理業務の精度向上、省力化・効率化に取り組めます。

● クローラー型AGV（無人搬送車）の開発支援

時間帯によって動線が変わるターミナル等の作業現場でのドライバーの省力化、安全性向上を目的にリモコン操作によるクローラー型AGV（無人搬送車）の開発支援を行い、実証実験に取り組んでいます。



特殊な輸送サービスの提供 活動・実績

当社は、美術品輸送や重機建設など、特殊な設備や装備に加えて、専門的な技術や豊富な経験を要する輸送サービスを提供しています。

当社だからこそ提供できる特殊な輸送サービスの品質保持・向上を重要な社会的責任の一つと捉え、今後も取り組んでいきます。

● 美術品等の輸送

美術品事業部では、国内外で開催される展覧会への出品物の輸送や、美術館・博物館の移転などで生じる収蔵品の輸送・保管などを行っています。海外からの展示品はもちろん、国内の寺社が所有する宝物や仏像はいずれも文化的・歴史的に重要な品で、国宝や重要文化財に指定されているものも数多くあります。関係者と緊密に連携しながら、あらゆる面で取り扱う品の価値を損なうことのないよう、細心の注意を払い輸送に当たっています。

●重量品の輸送・プラント設備建設事業

重量品の輸送・据付工事やプラント設備の建設などに関わる重機建設事業部は、海外も含め、各地の重要な社会インフラの構築・維持に努めています。「運ぶ」と「建てる」を高次元で共存させ、モノに本当の価値を付与する、社会に不可欠なビジネスを展開しています。

●医薬品物流

医薬品の物流については、当社ではGDPガイドライン（医薬品の適正流通基準）に基づく品質管理に加え、BCP（事業活動計画）対応、共同物流や車両のラウンドユースなど、医薬品専用のプラットフォームサービスを提供しています。安全、確実なサプライネットワークで、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。



九州医薬品センター

コミュニティ参画

事業を通じた社会貢献

コミュニティ参画に関する考え方 [方針・目標]

日本通運グループの事業は、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。

大学寄附講座への講師派遣 [活動・実績]

当社は、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。新型コロナウイルス感染症対策のため、2020年度はオンライン開催となりましたが、「物流と環境問題」というテーマで講義を実施し、物流を通して地球温暖化等の環境問題の解決に取り組む当社の活動を紹介しました。横浜国立大学の学生186名が受講し、大学生たち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。

受講者からは、「物流を通じた持続可能な社会への取り組みを知ることができた」といった感想が寄せられました。

「日通の森」での森林育成活動 [活動・実績]

当社は、環境社会貢献活動の一環として、山形県飯豊町、鳥取県日南町に「日通の森」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」をコンセプトに年に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行っています。これまでの森林育成活動には、約2,000名が参加し、10,000本以上の苗木を植樹しました。

2020年度は新型コロナウイルス感染症対策のため、従業員が参加しての活動は中止となりましたが、飯豊町では地元運営委員会に依頼し、植樹した樹木の生育状態の調査を実施、また、日南町では鳥取大学農学部による動植物等の生物多様性に配慮した森づくりに関する研究が実施され、その結果が「いきもの地図」にまとめられました。当社は引き続き、自然環境を次世代に紡ぐための活動に取り組めます。



いきもの地図より

事業を通じた世界平和への貢献 [活動・実績]

フォーワーディングビジネスユニットでは、アフリカ中部のカメルーンにおいて、現地の物流業者と輸出入通関や配達などの物流業務で協業しています。取り扱い貨物は車両や住宅設備、食糧など、現地での日々の生活や安全確保のために不可欠な物資です。カメルーンはアフリカ中部における物流の要衝であり、多くの中部アフリカ向け（発）貨物が集まります。中部アフリカの交通の要衝で確実な物流品質を提供し続けることで、中部アフリカ地域の治安の安定や平和構築、食糧危機の防止など世界平和に貢献しています。現在まで現地の物流業者とグローバルなパートナーシップを強化、拡大しています。

文化交流・社会貢献活動への支援 [活動・実績]

- 東アジアブロック、新型コロナウイルスの影響下による物流制限下でのBCP対応や武漢向け「救援物資輸送サービス」等を実施しております。
- 2020年5月7日、米国日通は「Let's Support COVID-19 Fighters!」と呼ばれるニューヨークの最前線の医療従事者に「弁当」を提供するプロジェクトに参加しました。この活動に対しニューヨークの日本総領事館から総領事表彰を受けました。
- 東アジアブロック、日通国際物流（中国）有限公司と上海通運国際物流有限公司は、次世代育成の一助として、2016年1月から「日通奨学金」を設立し、上海海事大学へ10年間に渡り奨学金を提供しています。今回は設立から5年目にあたり、優待生10名を大学側が選出し、2020年11月18日に奨学金授与式を実施しました。

災害廃棄物の適切な輸送 活動・実績

当社は、東日本大震災や熊本地震など大規模災害によって発生した廃棄物の収集運搬、汚染廃棄物の貯蔵施設や受け入れ施設への輸送を行っています。大量の廃棄物を迅速に輸送することで、被災地の復興を支援するとともに、鉄道・船舶を利用した輸送によりCO₂排出量削減に貢献しています。

- 令和元年東日本台風による河川の氾濫で発生した災害廃棄物(稲わら)を2020年2月から10月まで専用コンテナを使用して、宮城県大崎市から東京都内清掃工場まで鉄道による輸送を実施しました。

コミュニティ投資

	2020年度
森林育成活動	363 千円
寄付	2,100 千円
協賛金	400 千円

※CSR推進部における投資費用

社会貢献活動実績(2020年度)

	参加・派遣延べ人数
清掃活動	9,979人
交通安全運動	190人
祭礼への協力・参加	10人
職場献血活動	526人
学校への講師派遣	5人

※その他活動:寄付、ペットボトルキャップの回収、地域安全運動など。人数には、当社従業員、グループ関係会社従業員(国内)含む

企業訪問、職場体験の受け入れ(2020年度)

	延べ人数
企業訪問	105人
職場体験	55人

学校での物流関連講義 受講者数(2020年度)

	延べ人数
受講者数	360人

マネジメントアプローチ

持続的な企業価値向上を支える経営基盤の構築

持続的な企業価値向上を支えるため、経営の健全性・透明性を確保しつつ、公正で効率的な経営基盤を構築・維持していくことが重要な経営課題の一つと認識しています。



主なESG課題

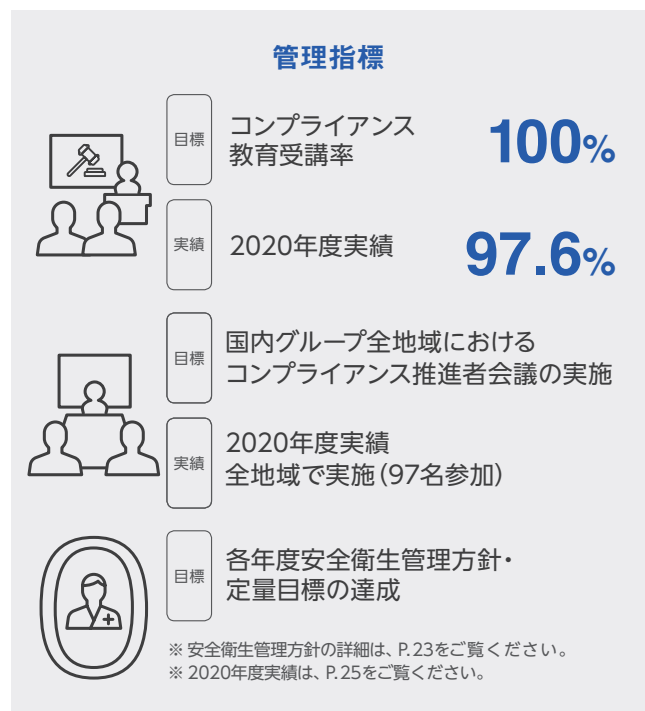
- ガバナンスの強化
- リスクマネジメントの強化
- 品質の向上と新価値の創造

具体的な課題

- 公正な事業慣行の推進
- 腐敗防止の徹底
- 労働安全・社会安全の徹底
- 物流に係る社会安全の実現
- お客様や社会からの期待に応えるグローバル品質の推進
- コーポレート・ガバナンスの強化
- 個人情報の保護
- リスクマネジメント

日本通運グループのアプローチ

- 取締役会、監査役会およびコンプライアンス委員会による監督機能の強化と実効性ある運営の実現
- 反競争的行為、贈収賄等の防止に向けたコンプライアンス教育の継続実施
- 内部通報制度「ニツウ・スピークアップ」の従業員への浸透・活用促進
- 日通安全衛生マネジメントシステム (NSM) を通じた従業員への安全衛生の周知・徹底
- 関係会社・協力会社への安全に関する指導・教育の推進



良識ある企業行動

公正な事業慣行の推進

コンプライアンス経営の推進体制 体制・制度

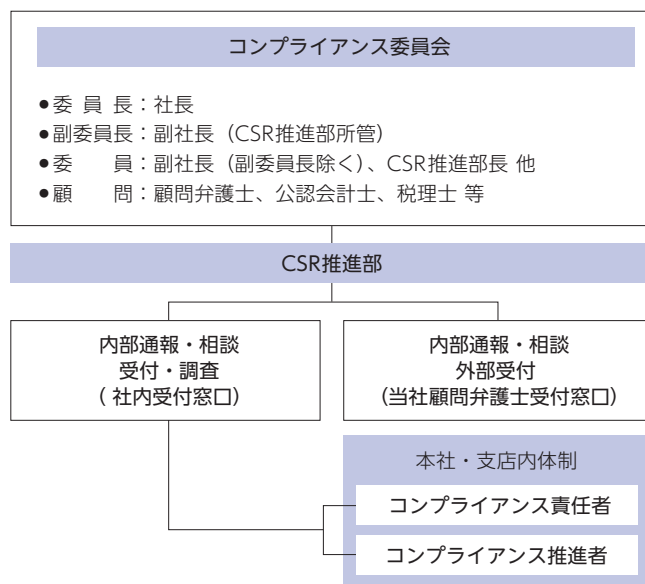
日本通運は、2003年に「コンプライアンス部 (現CSR推進部)」を設置、さらに同年「コンプライアンス規程」を制定し、社員の行動規範を定めるとともに、社長を委員長とするコンプライアンス委員会を設置しました。また、自浄作用を発揮させ法令違反等の早期発見と未然防止を図るために内部通報制度「ニツウ・スピークアップ」を設けています。

当社はコンプライアンス経営を推進するため、誠実かつ公正な企業活動推進のための施策を講じています。

コンプライアンス教育の実施 活動・実績

当社グループは、海外も含めた従業員に対し、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「コンプライアンス・ハンドブック」(日本語・英語・中国語)を配付し、コンプライアンス経営の促進を図る有効なツールとして、社員教育等で活用しています。2020年度は「コンプライアンス・ハンドブック」等を活用した教育を65,581名が受講しました (国内の受講者数)。

●コンプライアンス経営推進体制



また、当社の営業・事務系社員を対象に、ハラスメント防止やコンプライアンス違反防止を目的としたeラーニングを年2回実施し、2020年度は延べ36,693名が受講しました。その他、当社グループ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、グループ内のコンプライアンス意識の向上に取り組んでいます。

CSR推進部では、毎月「CSRだより」と「コンプライアンスカレンダー」を各職場に向け発信しています。「CSRだより」では、コンプライアンス違反事例の共有の他、CSRに関する知識の習得、意識の向上および注意喚起を行っています。「コンプライアンスカレンダー」では、従業員から募集したコンプライアンス標語を掲載し、従業員参加の取り組みと親しみやすい内容で、コンプライアンスの浸透を図っています。

コンプライアンス意識調査の実施 活動・実績

当社グループは、毎年、国内において全従業員を対象にコンプライアンスに関する意識調査を実施しています。

2020年11月に実施した調査では（対象者：67,247名、回答者数：58,152名）、全従業員のコンプライアンス意識、職場実態を把握し、一層のコンプライアンス意識の向上、違法行為・不正行為・ハラスメント等の防止に取り組んでいます。

腐敗防止の徹底

コンプライアンス意識の浸透 活動・実績

従業員の教育ツールとして、海外も含めたグループ全従業員に配付している「コンプライアンス・ハンドブック」には、公務員およびこれに準ずるものに対しては、接待、金品の贈答、便宜の提供等を行ってはならない旨を記載し、その他、顧客・社外関係者との間においても、商習慣の枠を超え、社会一般の接遇と容認され難い接待や金品の贈答等を行うこと、また、それを受け取る行為を禁止することを明記し、全従業員に周知しています。

海外においては、「海外事業会社マネジメントハンドブック」等により、外国公務員等に対する贈賄防止について周知、徹底しています。また、2021年2月には、海外のグループ会社も対象に含めた「日本通運グループ贈収賄防止規程」を制定、ガイドラインを作成し、体制整備・従業員教育等に取り組むこととしています。



コンプライアンス・ハンドブック

コンプライアンス違反について 活動・実績

2020年度において、反競争的行為、反トラスト法違反、独占禁止法違反により法的措置を受けた事例、また、環境法規制違反によ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に関する不服申立はありませんでした。

労働安全・社会安全の徹底

安全衛生管理方針 方針・目標

日本通運グループは、前年度の安全衛生成績および取り組み結果等に基づき、全社共通の「安全衛生管理方針」を毎年度策定しています。

2021年度安全衛生管理方針

日本通運グループ安全理念 「安全はすべてに優先する」

● 安全管理方針

目 標 【全社目標】 重大事故・災害発生ゼロ
交通事故・労働災害の対前年同期30%以上改善
【個別目標】 職場ごとでの日々事故・災害ゼロ

安全の誓い

- 私たちは、法令・ルールを順守し、安全を最優先します。
- 私たちは、過去の事故・災害を忘れず、これを教訓とします。
- 私たちは、日々危険予知活動を実行します。
- 私たちは、技能の向上につとめ、安全作業を実践します。
- 私たちは、常に安全意識を持ち、事故・災害ゼロを実現します。

● 安全の誓い

当社グループは、安全に対する全社的な意識の高揚と浸透を目的に「安全の誓い」を制定しています。「安全の誓い」は事故・災害防止への強い決意を込めた言葉で、この「誓い」を日々実践すべく、さまざまな取り組みを進めています。

● 安全トップコミットメント

2014年度から安全確保に対する意識の高揚に向け、トップ自らの覚悟と責任を明確に示したポスターを作成し、各職場に掲示しています。



安全ポスター

日通安全衛生マネジメントシステム (NSM) 体制・制度

当社グループは、2010年4月に安全衛生管理体制を見直し、3本の柱からなる日通安全衛生マネジメントシステム (以下NSM: Nittsu Safety & Health Management System) を導入し、より確かな安全衛生管理体制の構築を目指しています。

一つ目の柱である「職場全体会議」は、会社の方針や考えを、経営トップから職場の第一線まで効果的に伝える会議です。二つ目は「チャレンジサークル (CC) 活動」で、各職場の問題点や安全確保について話し合う小集団活動です。三つ目は管理・監督者層への「安全衛生教育訓練」です。

NSMによって、この三つの柱をPDCAの考え方で継続的に機能させ、より良い職場を作りあげていきます。

関係会社・協力会社の安全対策 活動・実績

支店作業会社は別の独立した法人ですが、当社グループとして、安全に対する対策は当社と同じ基準で取り組む必要があります。支店作業会社への安全に関する教育・指導は、本社指導の下、管理支店の責任者が当社に準じた内容で取り組んでいます。また、安全・品質に限定した関係会社、協力会社との安全協議会を半年に1回各支店単位で実施し、お客様に安全・安心な輸送サービスを提供することを徹底しています。

現場作業員への指導・教育体制 体制・制度

当社グループは、現場での事故・災害を防ぐため、トラックドライバーやフォークリフトオペレーターの教育・研修に注力しています。当社では、実際に乗務するに当たり、知識・技能の他、当社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認定する「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。

現場第一線管理の改変に伴い、スーパーバイザー・チームリーダーが中心となって事故・災害ゼロに向けた指導、教育計画に参画し、基本動作の定着、技能の向上など中間の安全教育に携わります。

また、「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す各支店の「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ります。

海外拠点についても交通事故、労働災害の実態を把握し、事故防止対策の検討、改善を行っています。

ドライバー・フォークリフトオペレーターの教育体制



ドライバー・フォークリフトオペレーター指導員制度



専門研修 活動・実績

● 重機輸送技術の専門研修

重機建設業務の作業を安全に遂行するためには、最新の情報・知識の習得や技術力に加え、お客様や協力会社との連携を図るためのコミュニケーション力や折衝力などが非常に重要です。重機建設事業部では従来、OJTを中心に現場で人材育成に取り組んでいましたが、サービスレベルの標準化とさらなる向上を目的に教育体制を整備しました。独自のカリキュラムによる専門研修として、重機建設業務における初級から指導員育成までの階層別研修を計画しています。

● 経済の血流を止めない新たな仕組み作り

当社は、経済の血流である現金について、輸送業務をはじめ、金融機関や小売店等の現金の保管や計算処理、金融機関の資金やATM資金の作成等の倉庫業務も担っています。

生産性やデジタル化が大きな課題となる中、これまでの運営体制を見直し、「人」が対応する業務の一部を「機械」に変え、人員数の削減と同時にコスト面の改善を図る取り組みに着手しています。中部警送支店ビジネスセンターでは、現金の入ったケース等の自動搬送や業務の一部にロボットを導入するなど、今後も運営体制の変革を進め、経済の血流を止めない新たな仕組み作りを進めていきます。

● 品質向上への取り組み

当社は、ハイレベルな警備員と防犯装置を装備した車両によって、警備輸送のプロとしてお客様の貴重品を安全・確実に輸送します。毎年、犯罪が多発する年末年始を控えた11月に、各拠点において厳しい訓練を実施し、安全意識と技術の向上を図ってきました。

今後も時代に即したリモートによる教育を導入するなどし、安全・安心の確保が重要な使命である警備輸送事業において、日々の業務や訓練を通してさらなる品質向上の取り組みを継続し、構築します。

物流の安全に関する取り組み 活動・実績

当社は「安全はすべてに優先する」を安全理念に、事故・災害ゼロに全社を挙げて取り組んでいます。無事故に向けた経営トップからのメッセージ発信や、各支店・課所の安全方針を、職場全体会議を通じて伝達することで、安全への意識を全従業員に浸透させています。各職場では小集団でのボトムアップ活動として、安全確保に関する課題解決に取り組む他、安全チームによる安全パトロールを行い、事故の未然防止に努めています。また、技術・実技指導を行う指導員を養成し、従業員の技能向上と安全意識の高揚を図っています。

● ドライバーの安全対策

安全衛生推進部では、当社業務の要となるドライバーに対して、運転適性検査を定期的に行い、検査結果に基づく運転特性に応じた安全運転指導を実施しています。また、SAS (睡眠時無呼吸症候群) スクリーニング検査も定期的の実施しており、必要に応じて精密検査や治療、運転制限を課すなど、安全確保の徹底を図っています。

万一の事故・災害発生時には「安全研究会」を設けて、安全講習会やスーパーバイザー・チームリーダーなどによる添乗指導、安全作業手順書の見直しを図るなど、再発防止に努めています。

●アイトラッキング(視線追尾システム)の活用

ドライバー、フォークリフトオペレーターの安全確認を可視化し、確認のポイント、タイミングを検証できます。また、指導員との映像比較による技能のレベルアップを図ります。

●後退時事故防止教習機材

底を模した機材を車両の後方に設置し、後退の様子を車外からバックアイカメラの映像と同時に見ることで、見え方、死角を検証します。バックアイにも死角があることが実証できます。(特許出願中)

●教習専用車導入による添乗指導

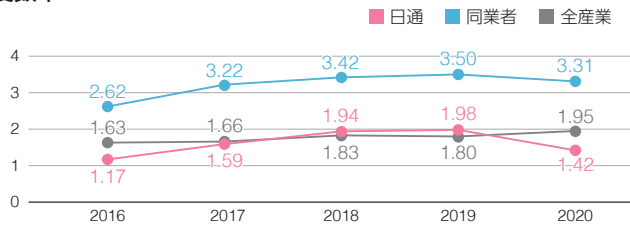
2021年6月に教習専用車(助手席に補助ブレーキ付Wキャブトラック)を導入し、添乗指導を実施予定です。新社員への指導で危険を感じたら指導員がブレーキを踏んで回避します。Wキャブのため2t車での複数名同時の指導ができます。

物流に係る社会安全の実現

安全関連のデータ

労働災害の指数

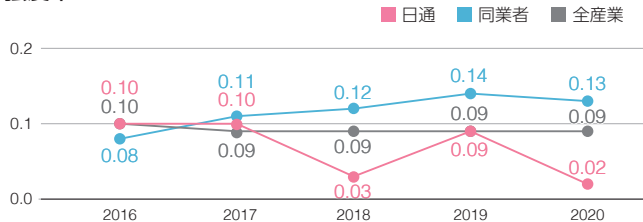
度数率※1



※1 度数率とは、労働災害の発生割合を表す国際指標

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

強度率※2



※2 強度率とは、労働災害による怪我の程度を表す国際指標

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

●災害統計の記録、報告に適用する規則体系

当社は「安全衛生規程」を定め、各事業所で安全管理体制を整備しています。各拠点の安全管理者は、安全に関する資料の作成、収集および重要事項の記録、発生した災害原因の調査および災害の検討を行い、日々の安全活動に活用しています。

●疾病の発症率あるいはリスクが高い業務に従事している労働者

当社は「安全衛生規程」を定め、各事業所で衛生管理体制を整備しています。各拠点の衛生管理者は、業務に係る危険性または有害性等を調査し、その結果に基づき措置を講ずることと定めています。

輸送の安全に関する費用実績(2020年度)

項目	単位(百万円)
安全担当人件費(全国)	1,101
教育関係(本社教育)	386
図書印刷	2
運行管理システム(デジタルタコグラフ)関係	584
事故災害防止啓発用品など	5
SASスクリーニング検査	23
その他安全対策	117
計	2,218

自動車事故報告規則第2条に規定する事故に関する統計(2020年度)

項目	単位(件数)
車両故障	17
転落	0
火災	0
衝突	3
死傷	0
計	20

安全性優良営業所(Gマーク※3)の認定状況(2021年1月時点)

	認可営業所数	Gマーク 認定営業所数	認定率
日本通運累計 認定営業所数	501	489	97.6 %
日本通運グループ 認定営業所数	244	234	95.9 %

《参考》業界全体の認定状況(2020年12月時点)

	事業所数	Gマーク 認定事業所数	認定率
全国	85,445	27,065	31.3 %

※3 Gマーク:

公益社団法人全日本トラック協会がトラック運送事業者の交通安全対策等への取り組みの評価を行い、一定基準をクリアした事業所に対して認定するもの。利用者がより安全性の高い事業者を選びやすくとともに、トラック事業者全体の安全性向上に対する意識を高めるための制度。

お客様や社会からの期待に応えるグローバル品質の推進

品質への考え方 方針・目標

日本通運グループは、企業の持続可能な発展とパフォーマンス改善の有用な手段として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のサービスを提供するべく国際的な品質管理システム「ISO9001」の認証取得に積極的に取り組んでいます。また、ISO認証取得支店においては、顧客アンケートの目標値を設定し、目標達成に向けたモニタリングを実施しています。

品質マネジメントシステム 体制・制度

当社は、ISO9001の取得に加え、独自の「貨物事故処理システム」を導入し、継続的な品質改善に取り組んでいます。特に損害額が500万円以上の事故については、担当部署（業務部）による指導を実施するなどの措置を行っています。

お客様相談受付システム 体制・制度

当社は、ホームページに寄せられたお客様からの「お問い合わせ・ご意見・ご要望」を全社で共有できる「お客様相談受付システム（VoCS）」を導入しています。

ホームページのお問い合わせページは、お客様がより容易にお問い合わせをできるように、ホームページ運営委員会を経て定期的なリニューアルを実施しています。この改善活動により、お客様からのお問い合わせ件数は増加しています。今後は、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等に取り組んでいきます。

2020年度受付件数	
お問い合わせ	12,306件
ご要望	711件

顧客アンケート 体制・制度

航空貨物輸送部門では、ISO9001の認証を全国で取得しています。さらに輸送サービス品質向上のため、お客様満足度に関する目標を全国で設定し、「顧客アンケート」を通して継続的にチェックを行っています。ご意見やご要望をいただいた際には、業務改善のため定期開催している「見直し会議」において議論し、継続的な品質向上や改善につなげます。

お取引先様アンケートの実施 活動・実績

引越事業では、サービスを利用したお客様に「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事業改善やサービス開発に生かし、さらなる顧客満足とサービス品質の向上につなげます。

ハラル認証に関する取り組み 活動・実績

2021年3月にハラル物流システム認証の作業手順を、当社の国内航空輸送商品「エクスプレスハイスピード」へ導入することにより、段ボール1個といった少量貨物にも対応するスピーディーなハラル輸送サービスを開発しました。

当社は、2014年にマレーシアで日系企業として初めてハラル物流認証を取得し、グローバルなハラル物流サービスの構築に取り組んでおり、日本では、2016年に初めて倉庫に関するハラル認証を取得して以降、倉庫を起点とする輸送サービスにおいても、トラック1台に満たない小ロット貨物の混載輸送を目的としたハラル専用ロールボックスや、大ロット貨物を対象としたハラル専用鉄道コンテナの導入などハラル物流サービスのネットワーク構築を進めています。

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの強化

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方 方針・目標

日本通運グループは、「日本通運グループ企業理念」に基づき、物流を通じて社会の課題を解決し、その持続的な発展と成長を支えることを使命と考えます。また、株主・投資家を含む全てのステークホルダーの皆さまと協働するとともに、その立場を尊重していくことが、企業としての持続的な成長と企業価値向上の実現につながると考えています。そのためには、コンプライアンスの徹底、経営の透明性の確保とともに、「迅速な意思決定によるスピード経営の実現」と「責任体制の明確化」が重要であり、その仕組みを構築し、機能させることがコーポレート・ガバナンスの基本的な考え方となります。この基本的な考えに基づき、コーポレート・ガバナンスの継続的な進化と充実に取り組みます。

※コーポレート・ガバナンスについての詳細は統合報告書をご覧ください。

ESGに関するパフォーマンス評価のプロセス 体制・制度

当社は、ESG経営に関する取り組みは必須の課題であると認識し、取締役会、執行役員会においては、重要なリスク管理の一部として常時議題にしています。さらに社長を委員長とした環境経営推進委員会、コンプライアンス委員会を設け、また労務環境や安全管理等業務監査を含む定期的な内部監査の実施により、各分野の課題の把握と解決を着実に推進する体制をとっています。

個人情報の保護

個人情報保護方針 方針・目標

日本通運では、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。

このため、「個人情報保護方針」を定め、個人情報保護に関する法令およびその他の規範を順守し、企業理念および事業内容にふさわしい自主的なルールと適切な運用体制の整備を行っているほか、プライバシーマークの取得など個人情報保護に関する取得・認証に取り組んでいます。

日本通運グループにおける個人情報保護に関する取得・認証 活動・実績

● プライバシーマーク

日本通運、日通商事、日通旅行、キャリアロード、名護イーテクノロジー、沖縄日通エアカーゴサービス、ワンビシアークाइブズ

● ISMS (情報セキュリティマネジメントシステム) 認証

日本通運、日通商事、日通キャピタル、日通情報システム、日通・NPロジスティクス、日通NECロジスティクス、ワンビシアークाइブズ
(2021年3月31日現在)

リスクマネジメント

危機管理の規程・方針 方針・目標

日本通運は「危機管理規程」の下、「災害管理規程」「海外危機管理規程」「システムリスク管理規程」「新型インフルエンザ等管理規程」の4つの規程を設けています。広域災害や新型インフルエンザ等の感染症蔓延、情報システムリスクをはじめ、海外における非常事態といったさまざまなリスクへの対応を定めるとともに、「日通グループ災害対策規程」に基づき、グループ内での連携強化を図っています。

事業継続のための体制 (BCM・BCP) 体制・制度

当社は、大規模災害や新型インフルエンザ等の感染症蔓延などの非常事態においても事業を継続すべく、「事業継続計画 (BCP)」および「防災業務計画」を策定し、事前対策、防災訓練の実施、非常事態下における初期動作、復旧活動などを体系的に整えることで、レジリエンス (強靱性) を確保しています。

また、緊急時の備品や新型インフルエンザ等感染症対策のため衛生用品を備蓄するとともに、災害による電話回線の断絶にも対応できるよう、本社各部をはじめ、全国主要拠点には衛星携帯電話や災害時優先携帯電話を配備し、非常事態における迅速な連絡体制を構築しています。

災害管理システム 体制・制度

当社は、「災害管理規程」「災害等報告要領」に基づき、管内において報告の対象となる災害が発生した場合、従業員の安否と設備等の被災状況などを迅速に把握し、速やかに復旧を行うべく、各拠点単位で情報を収集し、イントラネット上の「災害管理システム」に必要事項を報告するように規定しています。

安否確認システム 体制・制度

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もっとも重要な作業の一つです。当社では、「事業継続計画 (BCP)」の中で定めた「BCM基本方針 (事業継続のための取り組みの方針)」にのっとり、災害発生時において、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。