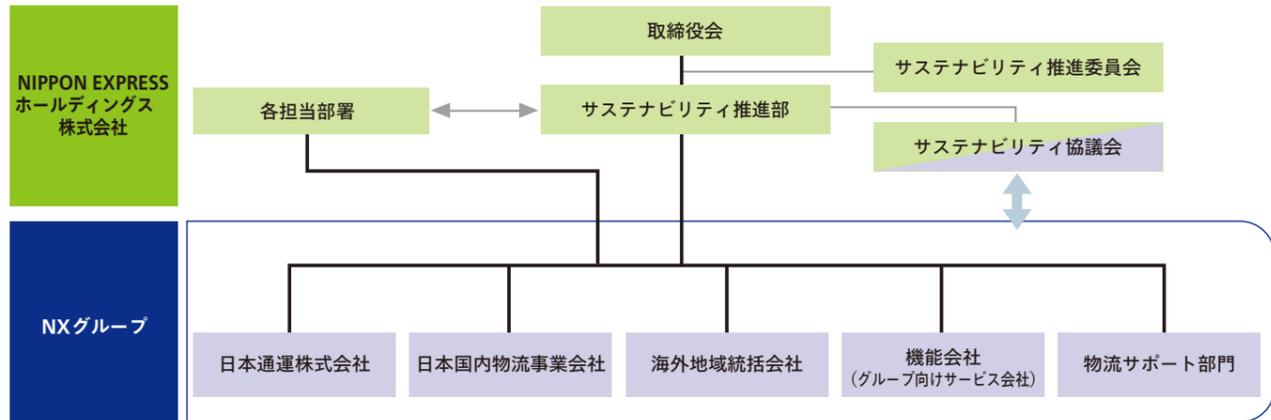


サステナビリティ推進体制

NXグループにおけるサステナビリティ経営を推進するため、2022年1月、NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社において、サステナビリティ推進部を設置するとともに、全社のサステナビリティ推進を担うサステナビリティ推進委員会を設置しました。サステナビリティ推進委員会は当社の執行役員で構成されており、気候変動問題を含むサステナビリティ全般の取り組みを推進しています。

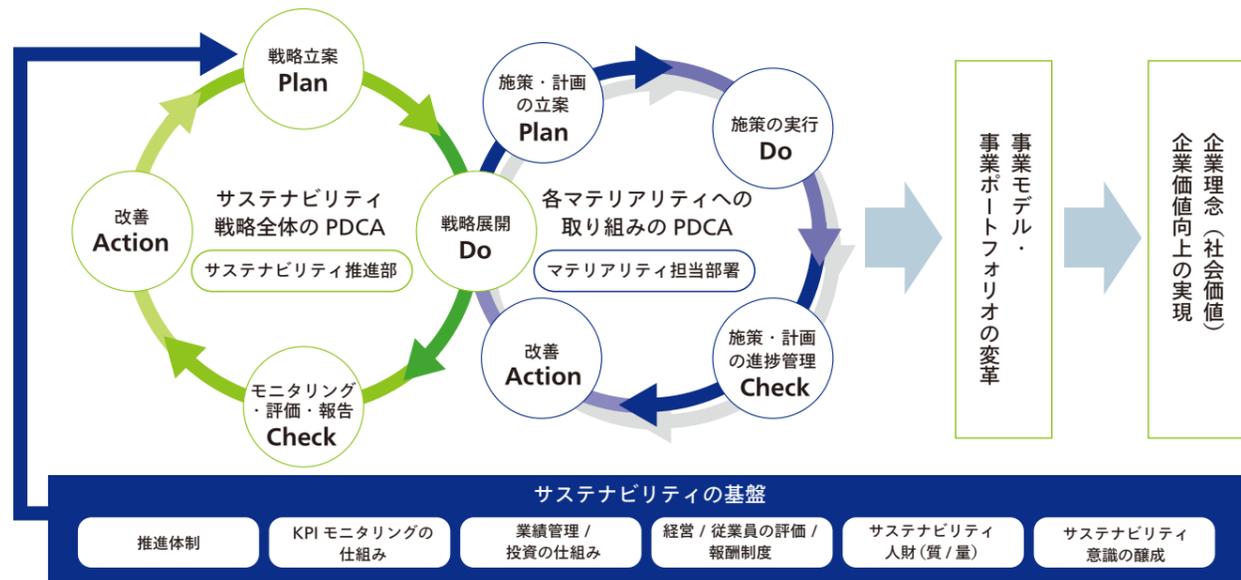


1. 委員会の機能・目的
 - サステナビリティ経営に関わる経営の基本方針、事業活動等の方針・戦略に関する企画・立案・提言
 - サステナビリティ経営に関わる情報、進捗状況等の取締役会および経営・執行役員会議への報告
2. 委員
 - 委員長：社長
 - 副委員長：サステナビリティ推進部を所管する本部長
 - 構成メンバー：執行役員
 - 事務局：サステナビリティ推進部
3. 開催頻度

原則年2回 ※重要事項がある場合は、臨時開催を行う。

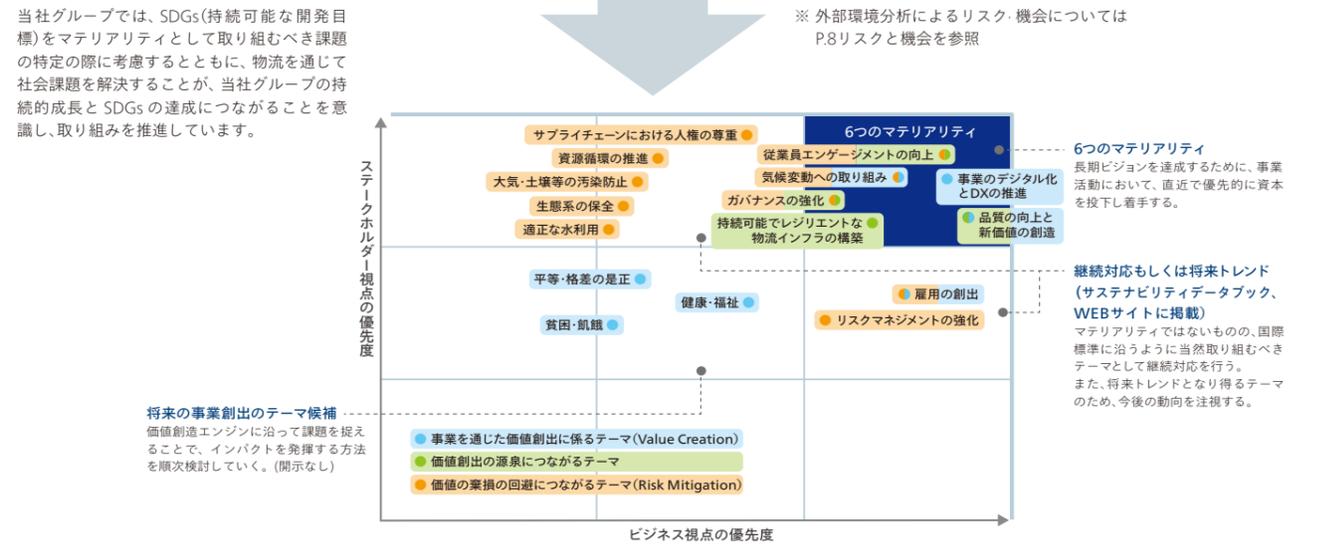
サステナビリティの推進プロセス

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。



マテリアリティの特定プロセス

当社グループにおけるマテリアリティは4つのステップにより特定しました。STEP1では主要なサステナビリティフレームワークから候補テーマをリスト化し、STEP2,3では国際標準や規制動向、主要なステークホルダーからのフィードバック、外部有識者や社内関係者へのヒアリングを行い、当社グループが取り組むべき課題を抽出しています。

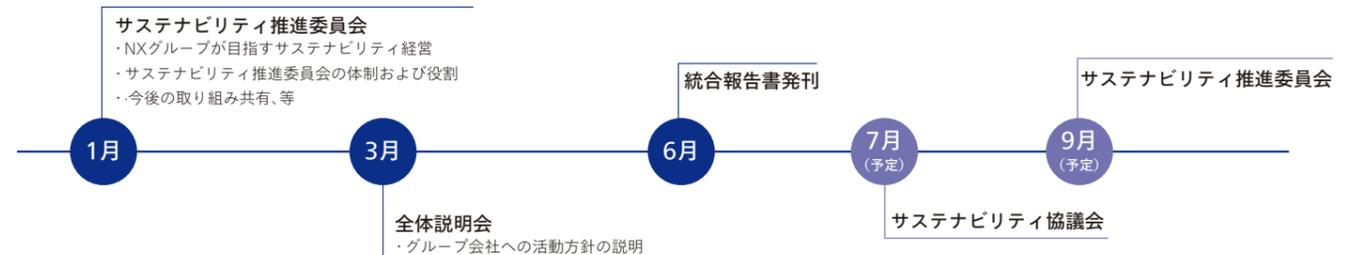


マテリアリティの推進

当社グループでは、マテリアリティの推進をグループ全体で取り組むべき課題と捉えており、マテリアリティごとにグループ横断の推進体制を整えています。

整備したマテリアリティごとの推進体制を主体として、年2回のサステナビリティ推進委員会やサステナビリティ協議会にて進捗・成果を確認します。

2022年の主な推進活動スケジュール



マテリアリティへの取り組みにおいて、重要な基盤となる NXグループの「人財戦略」について、コーポレートマネジメント本部長である堀切副社長に方針と取り組み状況を聞きました。

社員の幸せ・エンゲージメント向上とグローバル成長を見据えた人財戦略



代表取締役副社長 副社長執行役員

コーポレートマネジメント本部、リスクマネジメント本部担当
兼コーポレートマネジメント本部長

堀切 智

長期ビジョンを実現するための人財戦略

NXの長期ビジョンにおいては、「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」を目指すに当たり、社員というステークホルダーの視点から「多様な社員が、顧客や社会を支える仕事に誇りを持ち、活躍する企業」を目指すこととしました。さらに、持続的成長と企業価値向上のためのESG経営の確立に向けた取り組みテーマの一つとして「社員が幸せを感じる企業に変革する」ことを掲げています。「社員の幸せ」に言及したのは今次経営計画が初めてですが、私含め多くのトップマネジメント層の腹にずっと落ちました。人財重視の原点に返って、従業員を大事にしなければいけないという想いが皆にあったためではないかと思えます。多様な人財が、生き生きと活躍し、幸せを感じ、それによって会社とwin-winの関係で成長していくことを目指しています。

また、経営戦略を実現するために必要な人財力としては、基盤となる現場力(安全・品質・効率)、生産性や変革を担保する個の能力や意欲、チーム力など、従来から重視してきた人間力の強化は継続しつつ、グローバル成長、グループ経営の高度化、デジタル化への対応等に向けた人財の多様性・専門性のニーズを捉え、高度プロフェッショナル人財の確保・育成が必要と考えており、取り組みを進めています。

社員の幸せ向上の取り組み

社員の幸せ向上を目指し、従業員満足度向上プロジェクトを2021年に立ち上げ、「従業員満足」を“従業員が安心かつ安全に働ける職場で、「働きやすさ」「働きがいやモチベー

ション」「自己成長や自己実現」「社会貢献」を実現できる状態”と定義しました。

従業員満足度調査を初めて実施した結果、従業員から見た当社の強み・課題が見えてきました。強みとしては、仕事の意義や責任、経営方針への共感や理解、上司の業務遂行、能力開発の機会など、課題としては、社員の能力活用、自律性、フィードバック、評価と褒賞、部署間の連携などが認識されました。この結果を踏まえ、働きがいやモチベーションの向上と、自己成長・自己実現を優先課題としてアプローチしていきます。

人間尊重・現業重視の中で、Face to Faceでの上司のマネジメント・コミュニケーションが最も大切と考えており、支店長研修でも従業員エンゲージメントを討議テーマとする等、マネジメントの意識の向上も図っています。

また、支店長の目が届きにくい輸送・倉庫などの物流現場で働いている従業員に対しては、現場起点のアプローチとして、約3,000名の現場チームリーダーを配置し全員にモバイルPCを持たせ、本社から現場へのタイムリーな情報展開や、質問・意見の吸い上げを行っています。これは現場力やエンゲージメントの向上とともに、現場のITリテラシーの向上にも寄与し、DXの基盤作りにもつながると考えています。これらの取り組みとともに、安心・安全の土台となる「心身の健康」「職場環境」の継続的改善を進めつつ、エンゲージメント向上をより意識した次のステップとして、現在、従業員満足度向上に向けた優先課題と、人財戦略全般における課題に関するワーキンググループ・プロジェクトを推進しています。取り組みは順次進めていきますが、次期経営計画ではより体系的に施策・取り組みを示していきたいと考えています。

また、ダイバーシティ推進については、多様な価値を取り込むことで、イノベーションのきっかけになることや、今まで気づけなかったリスクへの感度が高まることを期待しています。高齢者、障がい者、他社での経験を有する社員などさまざまな観点がありますが、当社でこれまで強かった日本人、男性、新卒中心の価値観と異なる要素を取り込む意味で、特に女性と外国人を重点領域としています。

「NXグループダイバーシティ推進方針」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進めています。

人財戦略イノベーションへの取り組み

日本人によるグローバル化と日本的な強みの浸透はこれまで以上に大切になりますが、飛躍的成長を果たしていくためには外国籍人財の活用がカギとなります。開発すべき顧客層も競合も外国企業となると、事業の仕組みも人財もグローバル対応していく必要があります。

そのため、外国人セールス&マーケティング担当の雇用促進とともに、この7月のグローバル事業本部(Global Business Headquarters: GBHQ)の組織改正に併せて外国籍の幹部社員2名を採用し欧州から日本へ1名異動させ、GBHQの幹部社員の半分を外国籍人財で構成しています。当社には常時400~500人の日本人が海外に出向してきた実績があり、新しい組織において異文化を受け入れる一定の素地はあると考えていますが、外国籍人財がコントロールタワーとなることは未経験の部分が多く、新しいチャレンジとなります。言葉も含めた異文化コミュニケーション能力を高めながら、うまく融合していけるよう、挑戦していく必要があります。

また、グループ経営の高度化やサステナビリティに関しても高度人財が必要ですが、社内育成では間に合わず、社外コンサルでは機動性に欠けることから、法務、コンプライアンス、会計、監査、M&Aなどの領域で経験者採用を進めています。経営企画部門でM&A専門家、経理部門で会計士、法務部門で弁護士、海外監査人、人財戦略やコンプライアンス部門での女性の高位者等を採用してきました。

今後の課題・展望

人財の重要性は今後ますます高まっていますが、求める人財像は大きく変化しています。

今までとは異なるスピード感で人財面での変化が進む中で、新しい人財と従来の人財の融合を図りチームを形成していく必要があります。そのためには寛容性、理解力、柔軟性が求められます。

これは従業員・会社にとってもチャレンジですが、ダイバーシティ、エンゲージメント、デジタル化など、今始まっている多面的なアプローチを進化・定着させ、乗り越えていきます。

事業のデジタル化とDXの推進

背景

物流を取り巻く環境においては、多くの変化が生まれ始めています。業界特有の課題に加え、新たな社会課題の発生や新たなニーズへの対応の必要性など、これまでの物流の在り方の変革が求められています。NXグループとしてもこうした変化への対応が重要な経営課題となっています。サステナブルな社会・産業・物流市場の維持・発展に向けて当社グループが取り組むべき課題と捉え、この課題を解決するためにはDXが不可欠であるという考えから、経営戦略本部内にDX推進部を新たに設置しました。

海野 昭良
執行役員
DX推進部、
サステナビリティ
推進部担当



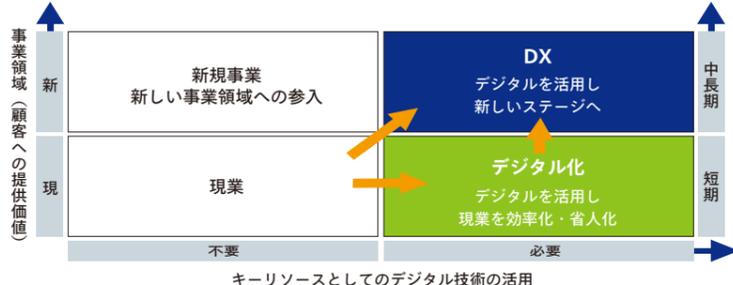
担当役員メッセージ

当社グループとしても社会変化に対応できる構えをしなければなりません。当社グループ各社が相互に連携し、体系的かつ組織的にDXに取り組んでいくことで、新しいステージに進んでいきます。「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」に成長するため、私たちはDXの推進に取り組んでいきます。

取り組み課題

両利きのDX戦略:当社グループとしては『デジタル化』と『DX』の両利きで進めていきたいと考えています。一方は、デジタルを活用し現業を効率化・省人化する『デ

ジタル化』であり、もう一方は、既存事業の再定義を行い、未来の柱になり得る事業領域など、新しいステージにチャレンジしていく『DX』と定義します。



日本通運株式会社は、2022年に経済産業省の定める「DX認定事業者」の認定を取得しました。「デジタルによって自らのビジネスを変革する準備ができていく状態(DX-Ready)」であるとされています。

足元の取り組み(アクティビティ)と将来的に創出したい企業価値/社会価値(アウトカム):

アクティビティからアウトカム創出への例として、グループ事業を通じて取得したデータは、産業知見という非財務的な武器として社内に蓄えられ、プロセスの効率化等の企業価値につながると考えています。このような自社の取り

組みや、社外との連携を通じ、サプライチェーン領域において社会価値を創出することが、本マテリアリティを通じて目指す姿と考えています。

| アクティビティ | |
|--|---|
| ●ロボットの導入・運用による業務の効率化 | ●RPAによる業務効率化 2022年度末目標:150万時間/年 |
| ●OCRによる業務効率化 2022年度末目標:10万時間/年 | ●AI・IoT技術を活用したショールーム型の最先端物流施設「NX-ALFA」を開設 |
| ●倉庫でのAMR、AGVやAGFの導入加速 | ●物流起点のDXに向けた取り組み |
| ●データプラットフォーム基盤の構築を計画 | ●推進体制の整備 |
| ●DX推進部を新設 | ●国内主要事業会社とグループDX推進協議会を開始(年2回) |
| ●目的)当社グループにおけるDXを推進していくために、目標を共有する、意識をあわせる、情報を共有する、課題を共有する | ●人財育成 |
| ●人財戦略部門とDX人財の育成に関するプロジェクトを開始 | ●社員対象のeラーニングによるDXに関する教育⇒国内主要事業会社9社に対して先行実施を計画 |
| ●RPAマスターの育成 | ●DXを推進する人財を増やすため、DX関連資格取得や教育プログラムを企画 |
| ●全国34支店に合計60名の「オペレーション高度化・効率化推進者」を配置 | ●価値共創の取り組み |
| ●NECとの業務提携 | |

| アウトカム(企業価値/社会価値) | |
|-------------------------------------|--|
| 企業価値 | |
| 財務 | |
| ●売上・利益の拡大 | ●投下資本の低減 |
| 非財務 | |
| ●デジタル化によるグローバルの各拠点における品質・生産性・持続性の向上 | ●サプライチェーン・物流最適化に資するデータプラットフォーム上のデータの蓄積 |
| ●顧客・パートナーとの共創による社会課題を解決するソリューションの創出 | ●顧客ロイヤリティの向上 |
| 社会価値 | |
| ●社会全体の輸送の効率化/最適化 | |

※マテリアリティ進捗度を示すKPIは現在検討中

課題 足元のデジタル化と未来からのバックキャストによる両利きのDX

取り組み状況

当社グループの持つロジスティクス関連のデータを結合することでグループ共有の資源とし、革新技术を加えることで、新たな価値創出のための仕組みを作ります。こうした方針を社内外へ示していくために、DX戦略を策定しました。

DX戦略

創立100周年の節目である2037年という長期的な視野に立ち、将来起こり得るゲームチェンジを想定し、仮説に基づいた大規模な全体概念図、対処法、メカニズム、体制などを明示したものです。

データを活用して新たなステージへ

昨今の社会情勢を鑑みると、サプライチェーンから目を背けることはできません。これまで、当社グループが携わってきたサプライチェーンの領域において、サステナブルな社会の実現に貢献する事業として、「広範囲データ活用によるサプライチェーンの最適化」や「リスク予測による途切れないサプライチェーンの実現」など、新たな価値共創を目指していきます。

当社グループは、これまで積み上げてきたフィジカル層からロジスティクスに関する多くのデータを取得できます。DXのさらなる推進には、外部パートナーの保有するデータとの連携も必要だと考えています。そこで、多くのパートナーとの共創を通じて、データ基盤の強化に取り組んでいきます。

当社グループはグループ各社の取り組みと外部からのデータを相互に連携させて、独自のプラットフォームを構築し、物流起点のDXを実現します。

価値共創による「DX」の推進

当社グループは、社会課題を解決するとともに、サステナブルな社会の実現に貢献するために、官民さまざまなDX関連プレイヤーとの連携を積極的に推進し、価値共創を進めていきます。

今後の取り組み計画

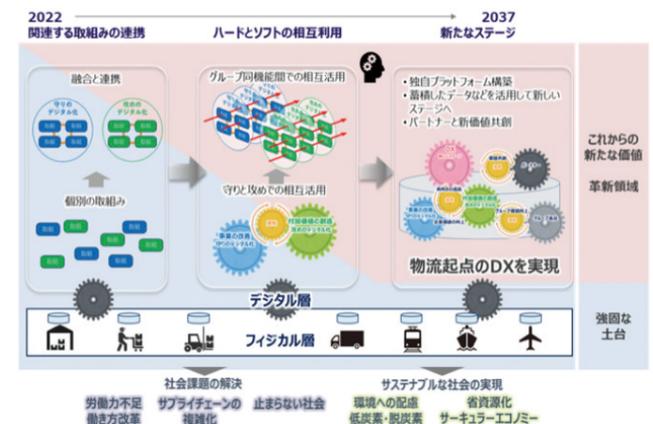
DX戦略に基づき詳細な計画やKPI、具体的な取り組みなどを明示する予定です。また、当社グループの持つデータを会社をまたいで分析・活用していくために、人財の組織的な育成に注力していきます。

これまでグループ各社は、DXについて個別の取り組みを進めており、業態や事業環境によってさまざまでした。今後

両利きのDX

デジタル化の先にDXに着手するといったステップ論ではなく、実行フェーズであるデジタル化と、シード発掘段階であるDXを並行して進めていく必要があると考えています。既存事業の改善や効率化で会社を強くする「守りのデジタル化」の取り組みと、付加価値の創造を目的とした「攻めのデジタル化」を連携させていく過程で、蓄積されたデータを活用して、当社グループの考えるDXという新たなステージに挑戦します。

NXグループのDX戦略



は、グループ各社の取り組みを相互に連携させて、グループ価値の最大化を図ります。さらに、長期的な定点観測と中長期的なデジタル化の取り組みの融合を目指します。同時に、新たなステージに挑戦し、当社グループ全体における両利きのDXを推進していきたいと考えています。

品質の向上と新価値の創造

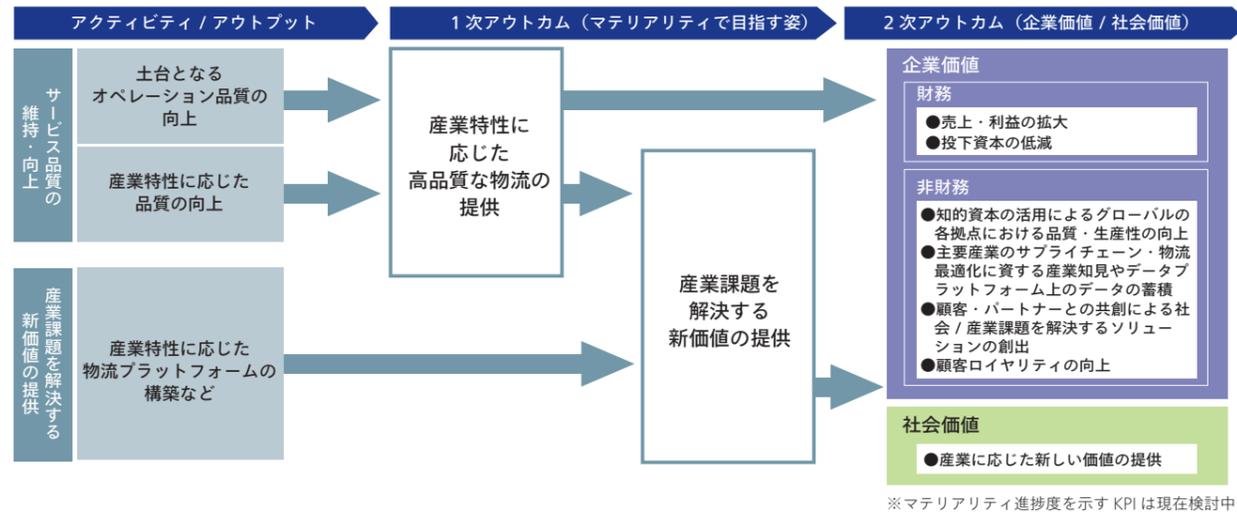
背景

自社事業が立脚する自然や社会・産業の持続性が重視される中、従来取り組んできた個々のお客様へのサービス品質の維持・向上だけでなく、社会・産業全体の維持・最適化を図るサービスを提供することが重要となっています。

NXグループは、従来から取り組んできた“輸送・保管等の物流品質”をさらに向上させるだけではなく、高い輸送技術やあらゆる産業・業種内の多くのお客様とのつながり、産業特性への理解といった強みを生かし、物流を通して各産業に貢献し、新たな価値を創出するためのプラットフォーム構築の取り組みを進めています。

取り組み課題

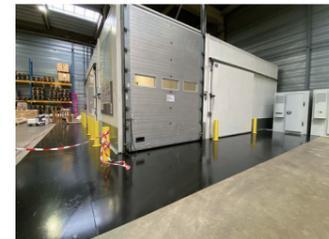
サービス品質の維持・向上と産業別の特性や課題を踏まえて最適化された仕組みの構築・提供に取り組むことで、産業特性に応じた高品質な物流と産業課題を解決する新価値の提供を可能とし、社会発展への貢献に努めていきます。



課題1 サービス品質の維持・向上

取り組み状況

当社グループでは、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なサービスを提供すべく、国際的な品質管理システム「ISO9001」の認証取得など、グループ全体のサービス品質向上に取り組んでいます。



温度管理施設(パリ・シャルル・ド・ゴール空港)

医薬品物流においては、世界各国でWHO(世界保健機関)のGDP(医薬品の適正流通基準)認証の取得を進めています。国内では成田空港近

郊および関西国際空港の温度管理施設でGDP認証およびIATA(国際航空運送協会)が策定したCEIV Pharma(医薬品輸送品質)認証を取得した他、海外各地においてGDP認証の取得を積極的に進めており、2022年3月時点で、世界24カ国・地域、31拠点でGDPまたはCEIV Pharmaの認証を取得しています。

輸送、保管品質の面でも高い緩衝性能を有する「ダンピングコイルばね」を組み込んだパレットを活用した防振輸送サービス「Logivision」の提供や、重点施策として掲げる半導体産業向けプラットフォーム構築に向けて厳密な防塵・静電対策や温度湿度管理基準を備えた拠点整備などを進めています。

当社グループでは、グローバルスタンダードとして求められる品質基準を前提に、産業特性に応じた高品質な物流サービスの提供と品質の向上に引き続き取り組んでいます。

今後の取り組み計画

当社グループは、よりお客様に信頼され、満足いただけるサービスを提供すべく、例えば、日本通運株式会社は関東甲信越ブロック内の各事業において外部審査機関によるISO9001:2015認証の取得を予定するなど、今後もさまざまな輸送事業において、より一層の品質向上に努めていきます。

また、デジタル技術の活用として、各チーム「スーパーバイ

ザー」、および「チームリーダー」に対してタブレット端末を配付したことで、コミュニケーション強化や効率化、見える化・共有化を促進し、現場力のさらなる強化を図っていきます。また既に取り組みを開始している各職場の「5S・3定」の実施率を向上させていくことで、安全品質レベルのさらなる向上を目指していきます。

課題2 産業課題を解決する新価値の提供

取り組み状況

従来の個社最適でなく、産業ごとの特性や社会課題を捉え、物流と先進技術を組み合わせることで、産業別全体最適を図る仕組みの構築・提供を進めています。

この産業別全体最適化の取り組みとして、医薬品物流においては、GDPに準拠した輸送と共に、輸送中の医薬品の温度と位置情報をリアルタイムで記録する国際輸送サービス「NX-PHARMA TempSure Advanced」を開始するなど、グローバルでのEnd to

Endの医薬品輸送を管理できる標準的なデジタルプラットフォームの構築に取り組んでいます。

また、デジタル化や脱炭素などの中で今後さらなる成長が見込まれる半導体産業に関して、半導体製造装置等の重量品輸送から工場回りの調達・生産物流、完成品の販売物流まで高品質な輸送・保管サービスをグローバルにワンストップで「半導体ロジスティクスソリューション」として提供しています。

今後の取り組み計画

医薬品のデジタルプラットフォームは、関係主体全員にメリットのある仕組みの構築を目指し、「偽造医薬品の排除や医薬品品質の担保による安全な社会への貢献」というビジョンに共感いただけるサプライチェーン上の関係者と共にオープンプラットフォームとしての社会実装に向けた協議を引き続き進めていきます。

また、他の重点産業についても産業ごとの特性や課題に応じた新たな社会インフラの構築を検討していきます。特に今後、さらなる拡大が見込まれる半導体産業では、製品の取り扱いに求められる輸送品質および管理施設、オペレーションを担う人財力を提供し、お客様に対して高品質な輸送・保管サービスを提供していきます。

TOPICS

半導体の安定供給を支えるサプライネットワークの構築

半導体は、スマートフォンやパソコン、自動車などあらゆる電子機器に内蔵され、「産業の米」と言われる程、これからの産業・社会にとって必要不可欠な物資であり、その安定的な供給が非常に重要となっています。

当社グループは、国内外においてその市場が形成されるのを待って進出するだけではなく、先手を打ち、DC業務を展開する拠点整備を進めていきます。そして、半導体サプライチェーンに対して、当社グループが有する総合力を生かし、半導体ロジスティクスのソリューションをグローバルに展開すべく取り組みを進め、社会の安定的かつ持続可能な成長に寄与していきます。

半導体産業向けNXソリューション一覧



四日市倉庫 (2022年9月竣工予定)

国内外の動き

国内

- 新設が見込まれる半導体工場の設備・マテハン、製造装置輸送や素材輸送への新たな価値提供
- 生産開始が見込まれる半導体工場に対する生産物流領域での貢献
- 半導体前工程工場が集積するエリアを中心に半導体プラットフォームの構築を目指す

海外

- 米国等の半導体の域内生産の動きを受けアリゾナ州における半導体専用倉庫を整備予定
- 半導体物流に関する当社グループのケイパビリティの認知度の向上

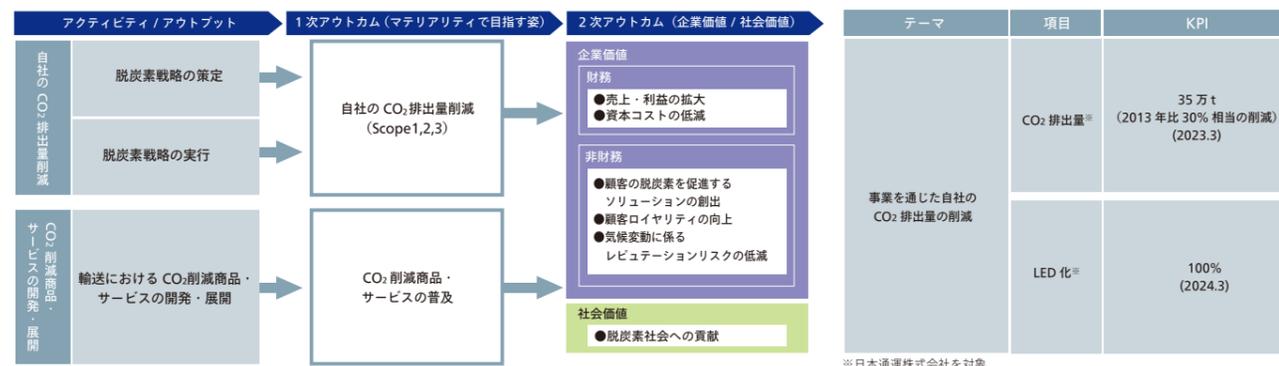
気候変動への取り組み

背景

気候変動は世界のあらゆる国、企業が取り組まなくてはならない重要な社会課題であり、日本政府による2050年カーボンニュートラル宣言や国際社会の強い要請に対して応えていく必要があります。さらに物流業は全業界の中でもCO₂総排出量に占める割合が高く、コーポレートシズンとしての責任は大きいと認識しています。また、NXグループとしても、顧客からのScope3におけるCO₂排出量削減ニーズの高まりを受け、持続的な事業成長に向けても取り組むべき課題として位置づけています。

この認識の下、環境配慮車両の積極導入やLED化の推進などを通じ自社事業におけるCO₂の排出量削減に努めるとともに、共同配送やモーダルシフトなど、顧客のCO₂排出量削減に貢献する商品・サービスの提供に取り組むことで、事業存続の前提となる地球環境の保全に貢献するとともに、事業成長の機会を追求していきます。

取り組み課題



課題1 自社事業におけるCO₂排出量の削減

取り組み状況

日本通運株式会社はCO₂排出量の削減実績を踏まえ、今般、これまで2030年を期限としていた“CO₂排出量35万t(2013年比30%相当の削減)”という目標を前倒し、2023年度の目標として新たに設定することとしました。

当社グループはCO₂排出量削減に徹底的にこだわり、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、再生可能エネルギーの活用やLED化などの推進によるCO₂排出量削減に取り組んでいます。また、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環境配慮車両の導入も積極的に推進しています。また、エコドライブを推進していくことを通じて、燃料効率を上げることでCO₂排出や燃料消費を抑えるとともに、安全性にも寄与しています。

また、当社が直接排出するCO₂に加え、当社グループでは企業の

今後の取り組み計画

上記の活動を継続し、新たに設定した2023年目標の達成を目指します。また、気候変動対応に関する国際潮流や規制を見据えつつ、日本政府が打ち出した2030年46%削減、2050年カーボンニュートラルといった長期目標に整合する当社グループとしての新たな長期目標の設定と実行計画を検討していきます。

事業全体で間接的に発生するCO₂排出量削減(Scope3)にも努めており、利用運送におけるSAFの利用など、サプライチェーン全体のCO₂排出量削減対策を推進しています。

日本通運株式会社CO₂排出量推移(千t)



2050年のカーボンニュートラルの実現は、既存の取り組みの延長や当社グループの取り組みだけでは達成困難であることから、他社や他業種、さらには行政などの多様なステークホルダーと産学官一体となり連携・協働を進めることで、業界全体の動きを牽引していくことが重要だと考えています。

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CO₂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CO₂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。



課題2 顧客のCO₂排出量削減に貢献する事業の創出

取り組み状況

グリーンロジスティクス(環境配慮型物流)の取り組み

当社グループは、総合物流企業として幅広いビジネスフィールドの中で、輸送モード転換(モーダルシフト)や共同配送や積載率向上による輸送効率化などCO₂排出量削減を目的とした多種多様なサービスを提供しています。

■低炭素な輸送モードへの転換

【モーダルシフト】

当社グループは、お客様企業と物流事業者の連携・協働を進め、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」を進めることでCO₂排出量の削減に努めています。当社グループでも海上輸送と鉄道輸送を組み合わせた「Sea&Rail」やアジア・欧州間の鉄道輸送である中欧班列を活用した「Eurasia Train Direct」などのサービスを提供しています。

■輸送効率向上の取り組み

【共同配送】

共同配送センターに集めた商品をカテゴリ分けし、配送先ごとに積み合わせて一括配送する共同配送で、配送効率化を実現します。この共同配送は、当社ならではのミルクラン集荷やルート配送、情報システム等と組み合わせ、お客様の販売物流全体の効率化支援サービスとして提供しています。

【積載率向上】

汎用的なパレットサイズでマルチモードに対応した「プロテクトBOX」は、さまざまなビジネスシーンで使いやすい形態となっており、積載効率を向上させることで、CO₂排出量削減に貢献します。

TOPICS CO₂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・CO₂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CO₂排出量を算出することができます。

さらに、このCO₂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CO₂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、CO₂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。



第23回物流環境大賞受賞

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



今後の取り組み計画

当社グループでは、上述のCO₂排出量の可視化ツールの外部公開や、中長期的な取り組みとして代替エネルギーを活用することで脱炭素社会に貢献する事業を検討しています。気候変動対応

に対する社会からの要請が日々高まる中、顧客ニーズを見極め、環境貢献事業の拡大を検討していきます。

気候変動への取り組み

TCFD 提言への取り組み

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、CO₂ 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げる上で必要となる、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。



ガバナンス

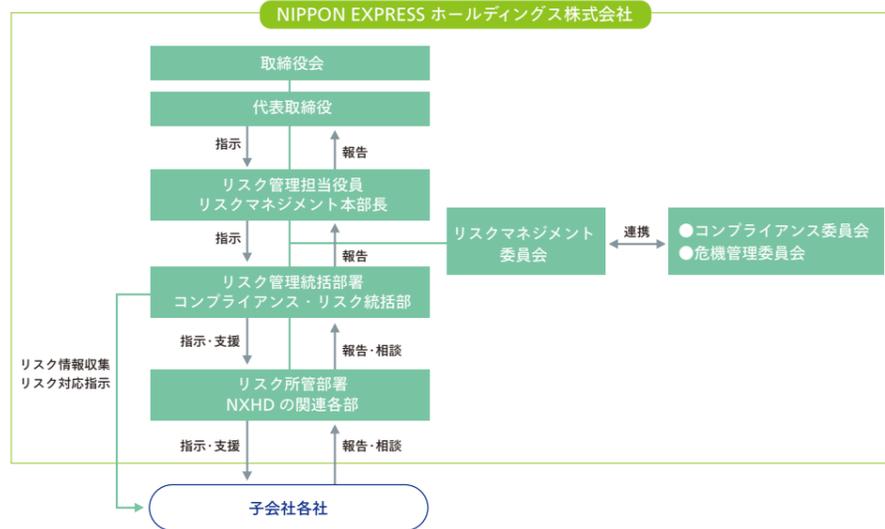
【経営者および取締役会の役割】

当社グループにおけるサステナビリティ経営を推進するため、2022年1月、NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社において、サステナビリティ推進部を設置するとともに、グループ全体のサステナビリティ推進を担う中核組織

としてサステナビリティ推進委員会を設置しました。サステナビリティ推進委員会は、代表取締役社長(CEO)を委員長とし、当社の執行役員で構成されており、気候変動問題を含むサステナビリティ全般の取り組みを推進しています。(詳細はP.38 サステナビリティ推進体制を参照)

リスク管理

当社グループでは、グループ全体のリスク管理・危機管理を推進するため、2022年1月にリスクマネジメント本部およびコンプライアンス・リスク統括部を設置し、リスクマネジメントを強化しています。気候変動リスクは、長期ビジョン実現に向けた環境分析において重要課題と特定しています。毎年開催されるリスクマネジメント委員会において、気候変動リスクを含む、リスクの把握と対応状況をモニタリングし、長期的な視点で当社グループ事業への影響を確認しています。



指標と目標

当社グループでは、気候変動をグローバルな社会課題として認識しており、日本通運株式会社では、CO₂ 排出量の削減実績を踏まえ、2030年度を期限としていた“CO₂ 排出量 35万t(2013年度比30%相当の削減)”という目標を2023年度に前倒しました。

また、当社グループのCO₂ 排出量をScope1、2、3のそ

れぞれについて公表しており、CO₂ 排出量削減に向けた取り組み状況を積極的に開示しています。今後はカーボンニュートラルに挑戦すべく、当社グループにおける2030年や2050年の目標設定、およびそのための道筋について継続的に検討し、対応策を講じていくことが重要であると認識しています。

(実際の数値はP.78 およびサステナビリティデータブックを参照)

戦略

当社グループでは、「NXグループ経営計画 2023」において、長期ビジョン実現のための取り組みとして、「持続的成長と企業価値向上のための ESG 経営の確立」を掲げており、1.5℃目標の実現に向けて CO₂ 排出量の削減施策を実行しています(詳細はP.46-47を参照)。また、経営のレジリエンスを高めるために、気候変動により想定されるさまざまなリスクや機会の把握に努めています。

シナリオ分析

分析対象のシナリオは、当社グループが目指す 1.5℃シナリオに加え、4℃シナリオの世界が訪れた際にもレジリエンスを発揮すべく、2種のシナリオ^{※1} に対してリスク・機会の特定を行っています。これらのリスクが当社グループの事業に与える財務影響を定性・定量的に評価を行い、対応策の検討を行っています。特定したリスクの影響に対しては、今後も対応策の検討を深めていくとともに、定量的な影響の評価をさらに進める予定です。

| 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 ₂ 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 |
| | | CO ₂ を排出する製品・サービスの需要縮小リスク | 小～中 | 小 | CO ₂ 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 |
| 評判 | 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 | |
| 物理リスク | 急性 | 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、モデルシフト |
| | | 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 |
| | 慢性 | 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 |
| | | 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 |
| 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 | | |
| 機会 | 資源効率 | 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 |
| | 製品・サービス | 環境配慮サービスによる収益増加機会 | 大 | 小 | |
| | レジリエンス | 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 | |

抽出した重要リスクの中で、2021年度はカーボンプライシングの導入によるコスト増加について財務インパクト評価を行いました。1.5℃シナリオにおける2030年の炭素税価格を約13,000円/t-CO₂、電気単価を約10.2円/kWhとして試算した結果^{※3}、カーボンプライシングによる影響額は2030年に約90～110億円になると算定されました。1.5℃シナリオでは炭素税をはじめとする規制や市場の影響によるコストが発生する一方で、気候変動に伴う機会の獲得による事業拡大も見込んでいます。

※1: 1.5℃シナリオにおいては、IEA Net Zero Emissions by 2050 Scenario (NZE)、IPCC 特別報告書 (SR15) などを参照(1.5℃シナリオの情報がない場合は、2.0℃シナリオの情報により補完)

4℃シナリオにおいては IEA Stated Policies Scenario (STEPS)、IPCC RCP8.5 などを参照

※2: 各シナリオにおける当社グループへの財務影響を大・中・小の三段階で評価。1.5℃シナリオは2030年、4℃シナリオは2050年時点。

※3: 2030年度におけるCO₂ 排出量は「地球温暖化対策計画」における運輸部門の削減目標(▲35%)を達成するものとして設定。炭素税価格および電気単価はNGFS(Network for Greening the Financial System)による1.5℃シナリオの数値を使用(2030年における炭素税価格:約13,000円、電気単価:約10.2円/kWh)

持続可能でレジリエントな物流インフラの構築

背景

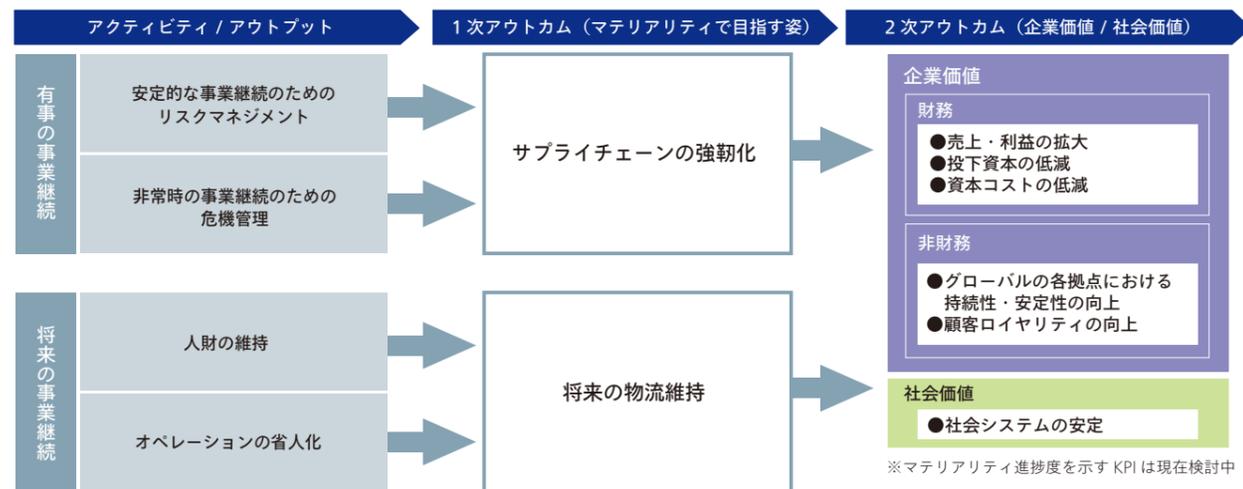
大規模地震や、台風などの気候変動を端緒とする自然災害の発生リスクの激化に加え、新型コロナウイルス感染症の蔓延という新たな脅威が発生する昨今、突発的な非常事態においても、物流企業は重要業務を継続、または早期復旧できるよう、あらかじめ行動計画や準備計画を立て、必要な対策を講じることが社会から求められています。

日本通運株式会社は、指定公共機関として、また、人々の日常生活を支えるエッセンシャル業種として、非常事態におけるサプライチェーンの強靭性を維持するとともに、中長期的な視点から、ドライバー不足による物流危機を回避するため、安定的な労働力の確保・維持に向けた働きかけをしています。

今後も、企業理念で“私たちの誇り”として掲げた“信頼される存在であること”を全うし、物流を決して止めないため、制度・体制の強化を行ってまいります。

取り組み課題

NXグループでは、持続可能でレジリエントな物流インフラを構築し、社会システムの安定に寄与すべく、サプライチェーンの強靭化や人手不足による物流危機の回避に取り組んでいます。



課題1 サプライチェーンの強靭化

取り組み状況

当社グループでは、社長を委員長とする「リスクマネジメント委員会」、「危機管理委員会」を設置し、リスク管理体制の整備に努めています。危機対応に際しては、関係する会社・部門と連携し、被害を最小限に止め、社員の生命・安全を確保し当社グループの事業継続に支障がないよう万全を期すこととしています。また、日本通運株式会社は従来より「指定公共機関」として、災害・感染などの非常時の対応を行ってきました。非常事態に対し事業を継続すべく、「事業継続管理基本方針(BCM: Business Continuity Management)」をベースと

して、広域災害、新型インフルエンザ等といった領域ごとの「事業継続計画(BCP: Business Continuity Plan)」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(強靭性)を確保しています。2021年度は災害対策本部の初動対応をリモートワークで行う際の訓練を実施するなど、時代の変化に合わせた訓練の改善を行っています。

また、セキュリティ中期計画の下、グループ全体のセキュリティガバナンス強化に取り組んでおり、セキュリティ管理者

や担当者の設置および教育による体制整備やセキュリティ事故発生時の報告基準や報告ルート・タイミングの明確化など、グループ各社に対する取り組みを進めています。

さらに、お客様のサプライチェーンを安定的に継続させるために、海上輸送と鉄道輸送を組み合わせた国内複合一貫輸送サービス「Sea & Rail 九州ルート」などのBCP対応サービスを提供しています。輸送ルートを複線化することで自然災害

今後の取り組み計画

非常時の事業継続の仕組みをより強固なものとするために、リスクの把握、事前対策、防災訓練の実施等による継続的な改善活動を行ってまいります。具体的には、広域災害に止まらず、局所災害や火災を想定したBCPの整備等を改善点として検討しています。

ホールディングス体制への移行に伴い、「NXグループリスク管理規程」および「NXグループ危機管理規程」を基本方針とし、広域災害や新型インフルエンザ等の感染症蔓延、TCFD

など非常事態へのリスクヘッジに加え、混雑する経路を避け、配達先まで貨物の安定供給につながる輸送サービスです。

コロナ禍の国際物流における航空貨物スペースや海上コンテナの不足に対しても、多様な輸送モードや世界的なネットワークを生かし、航空チャーター便や中欧鉄道などの代替輸送手段を迅速に確保しお客様のサプライチェーンの安定継続を図っています。

対応により特定された気候変動リスク、海外における非常事態といったさまざまなリスクへ対応するとともに、グループ内での連携強化を図っています。また、新たに「サイバーセキュリティ中期計画(2022～2023年)」を策定し、サイバーセキュリティリスクへの「検知」「対応」能力を強化しつつ、ホールディングス体制に応じたガバナンス整理を進め、実効性の高いサイバーディフェンス体制の構築を進めます。

TOPICS

上海ロックダウンに際し、約1週間でBCP対応サービスを提供

2022年3月末の上海市ロックダウン後、NX国際物流(中国)有限公司は約1週間で新たなBCP(事業継続計画)対応サービスを開始しました。隔離による運転手不足や通行規制のためトラック供給に限界が生じ、特に上海後背地から上海市内を通過して上海の港や空港に運ぶ輸出貨物の輸送が課題となっていました。そのため、上海市内を通過するトラックや上海港での船積み回避する迂回ルートを自社の拠点・ネットワークを活用の上3ルート設定し「国内鉄道+海運」の複合輸送(マルチモーダル輸送)にてお客様のサプライチェーンの維持を図りました。

また、2021年12月23日の西安市ロックダウンにて、西安の鉄道ターミナルを運営する西安国際陸港グループの作業員の防護服不足が生じた際は、同社が上海で防護服2,000着を緊急調達の上、ロックダウンによる運行制限などの障壁がある中、上海-武漢-襄陽-西安の約1,000kmを輸送、2022年1月7日に防護服を寄贈し、ターミナル運営の継続に貢献しました。



上海市近郊拠点での接続現場

課題2 人手不足による物流危機の回避

取り組み状況

トラックドライバーやフォークリフトオペレーター等、高い現場力で物流インフラを支える技能職従業員の不足(物流危機)を回避するために、当社グループでは、魅力ある職場環境作り(P.52-53 従業員エンゲージメントの向上参照)や業務の半自動化により、幅広い年代にとって働きやすい環境の提供を推進しています。

今後の取り組み計画

引き続き、技能職従業員にとって魅力的で安全に働ける職場環境づくりのため、半自動化装置等の労働力をサポートする技術の積極的な導入を進めてまいります。特に、シニア

業務の半自動化の具体的な取り組みとして、「人」が対応する業務の一部を「機械」に変え、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。(サステナビリティデータブック P.22 最先端物流技術の開発参照)

の方に安全かつ活力を持って勤務していただくため、シニアの方の特性に合ったマニュアルの作成やシフトの調整等の環境整備を行ってまいります。

従業員エンゲージメントの向上 (従業員の幸せの追求)

背景

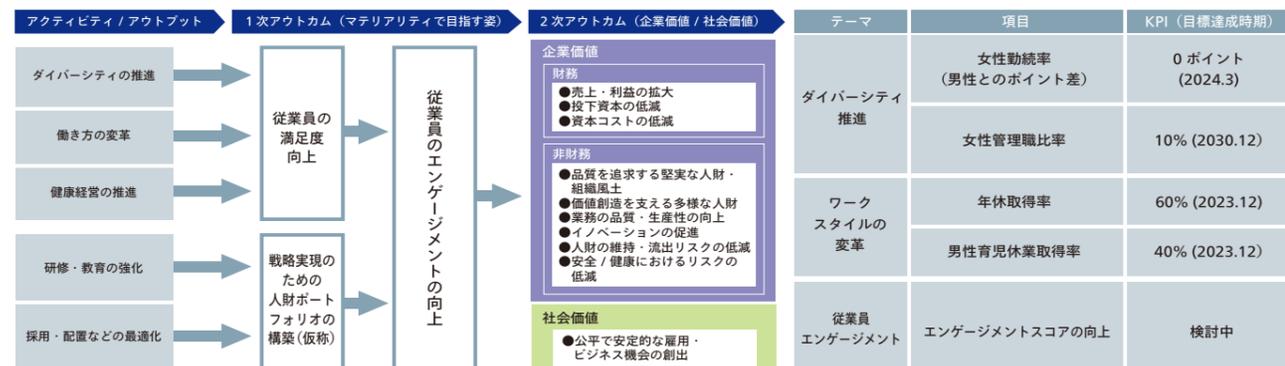
従業員はNXグループの価値創造の源泉であり、従業員が幸せにモチベーション高く働くことが、お客様、株主、社会に対しての価値創出につながると考えています。

特に、物流業界は働き方の改善への期待が高く、昨今の新型コロナウイルス感染症の拡大の下ではエッセンシャル業務に従事する従業員の心身の健康への配慮も求められています。

当社グループでは、経営計画に掲げる「従業員が幸せを感じる会社の実現」に向けて、幸せを感じる要素を「風通しの良い職場環境」「フェアな報酬」「仕事での社会への貢献と評価」の3点と捉え、取り組みを進めています。企業価値の源泉である従業員が幸せに働くための環境を整えることで、「従業員エンゲージメント向上」や「人財力を生かした企業価値の向上」につなげていきます。

取り組み課題

当社グループでは、従業員が幸せを感じモチベーション高く働くための環境整備に注力し、従業員エンゲージメント向上と人財力を生かした企業価値向上につなげていきます。



課題1 従業員満足度の向上 課題2 従業員エンゲージメントの向上

①ダイバーシティの推進

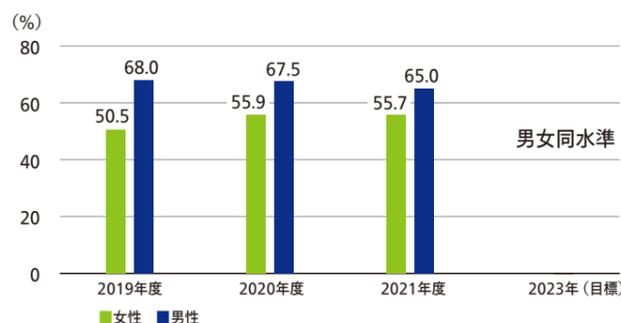
取り組み状況

当社グループでは、さまざまな価値観や考えを持つ多様な従業員一人ひとりが、それぞれの能力を最大限に発揮し、働きがいや誇りを持ち、幸せを感じながら生き生きと活躍する環境を作ることで、従業員と会社が共に成長することを目指しています。

このため、「NXグループダイバーシティ推進基本方針」を策定し、実効性のあるPDCAサイクルを確実に回しながら、全社的な取り組みを推進しています。

日本通運株式会社では、ダイバーシティの中核となる女性従業員の活躍推進に向けて、女性従業員の勤続率に加え女性管理職比率のKPI※を策定し、一層の取り組みを進めています。具体的には、ライフイベントを前提とした長期的なキャリアビジョンの涵養、エリア職への教育機会の拡充と上位職への積極的な登用、新卒・経験者の採用強化など、さまざまなアプローチから取り組みを加速させています。

女性社員の勤続率の推移と目標



こうした取り組みと共に、多様な従業員一人ひとりが意欲的に活躍できるよう、引き続き「ダイバーシティ&インクルージョン」の意識浸透や職場環境の構築を進めています。

※女性管理職比率を2030年度までに10%とする(2021年度実績:1.7%)

②働き方(ワークスタイル)の変革/③健康経営

取り組み状況

従業員が生き生きと誇りを持って活躍するためには、仕事だけで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、当社グループの事業成長のためにも不可欠となります。

具体的には、日本通運株式会社では、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、自宅やサテライトオフィスでの勤務を認めるリモートワーク制度を導入しており、一人ひとりの仕事や事情に合う働き方が選択できることとしています。

また、経営計画においてKPIを「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」と定め、休暇取得に向けた社内意識の醸成や、各支店でのボトムアップの活動など、組織全体で取得促進の取り組みを進めてきました。

今後の取り組み計画

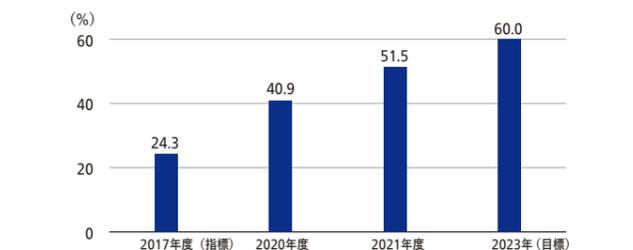
経営計画に掲げている「年次有給休暇取得率」は、目標を上方修正し、さらなる取得推進を目指すこととしています。また、「女性社員の勤続率」の目標達成に向け、引き続き取り組みを推進するとともに、男性の育児休業についても、誰もが働きやすい職場環境の実現や女性活躍推進などにも資することから、会社としても重要な取り組みと位置づけ、制度面からも推進を強化しています。

さらに、経営計画に掲げる「従業員が幸せを感じる企業」の実現を目指し、従業員エンゲージメント向上の第一歩として、従業員満足度に関する社内意識調査を実施しました。結果として示された優先課題については、社内にフィード

こうした結果、年次有給休暇取得率は51.5%となり、経営計画に掲げた目標を早期に達成することができました。

さらに、従業員の健康維持のため、全社共通の「安全衛生管理方針」の下、メンタルヘルスケアや、「禁煙キャンペーン」、「ウォークラリー」などの生活習慣病対策に取り組んでいます。こうした近年の活動実績等を評価され、健康経営優良法人2022(大規模法人部門)に認定されました。

年次有給休暇取得率の推移と目標



(注) 年次有給休暇取得率の目標値は、当初目標「2023年までに2017年度比倍増」を達成し上方修正しました。

バックした上で、ワーキンググループを立ち上げ、課題解消に向けたアクションをスタートさせています。今後も社内意識調査を継続的に実施し、PDCAサイクルを回しながら、従業員満足度の向上、そして従業員のエンゲージメント向上につなげていくこととしています。

また、今後は従業員の健康管理を経営的な視点で捉えるという健康経営を推進するため、戦略的かつ体系的に健康の維持・増進のための施策を策定、実施することとしています。中でも、メンタルヘルスケアの強化については、ストレスチェックの結果を一元的に管理・分析し、課題解消に向けて具体的な施策に取り組めます。

課題3 人財力を生かした企業価値向上

取り組み状況

当社グループでは、事務系社員、技能系社員問わず、社員への教育を通じ、業務知識や技能の向上に向け、社員に対する投資を積極的に実施しています。これからも、さまざまな成長機会を提供し、多様な人財が幸せを感じながら活躍し、新たな価値を創発できる職場環境の整備を推進します。そのための人財育成の方針として、当社グループでは、社会との調和の下、企業理念の実践を通じ、変化を恐れず主体的

今後の取り組み計画

長期ビジョンで掲げる「グローバル市場での存在感を持つロジスティクスカンパニー」を目指す中、日本通運株式会社では、中核人財における多様性の拡充を推進するため、管理職層における女性や外国人をはじめ多様なバックボーンを有する経験者の採用にあたる専任チームを立ち上げており、2022年度は、応募者の成約向上を目的とした選考フローの迅速化、入社後の定着化を支援するためのサポート体制確立

に行動し、自主的に成長し続ける「自律型人財」の育成を教育訓練の方針としています。また、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に毎年30名以上の海外業務研修員を派遣している他、海外現地法人の幹部職員に対する日本での研修や外国籍人財の登用などを通じて、グローバルでの経営を担う幹部の育成、プロフェッショナルの確保・育成に取り組んでいます。

を具体的な取り組みとして検討しております。特に、外国籍人財の採用においては、先の取り組みに加え、一定の採用ガイドラインを制定し採用後に必要とする社内教育の明文化を図るなど、日本国内のグローバル化への対応をより一層進めるとともに、新卒総合職においても、自律的なキャリアプラン構築と合わせ、グローバル人財育成を推進しています。