

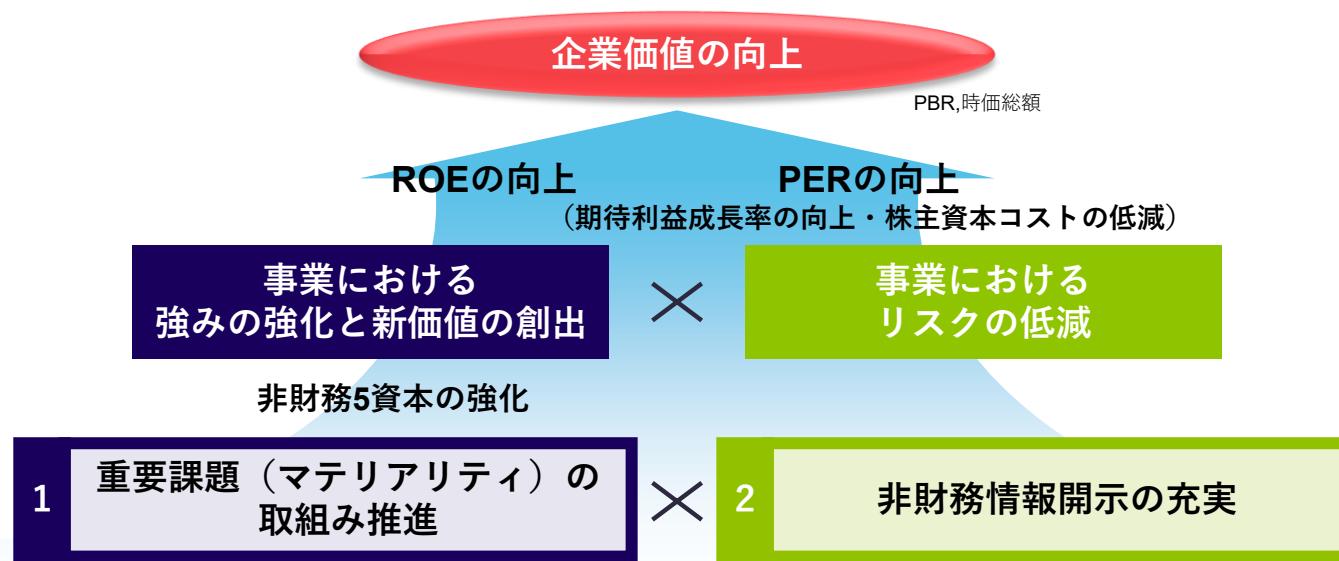


We Find the Way

IR Day2025 セッション3 「サステナビリティ経営戦略」

NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社
2025年9月22日

サステナビリティ経営における企業価値向上の取組みアプローチ



企業価値向上に向けてはサステナビリティ経営を通じ、事業の持続的成長と外部評価の向上が必要
NXグループでは、重要課題（マテリアリティ）の取組み推進と、
ESG格付けなどの非財務情報開示の充実を図ることで、企業価値向上を目指している

2025年上期 重要課題（マテリアリティ）の推進状況 | サマリ

重要課題(マテリアリティ)の取組み推進

 **サステナブル・ソリューションの開発・強化**

 **グローバル・サプライチェーンの強靱化**

 **気候変動への対応強化**

 **イノベーションを生む人財力の向上**

 **人権の尊重と責任ある企業活動の実現**

非財務資本の強化

収益化

顧客・社会の課題解決力

社会関係資本

自然資本

高い品質・生産性・安定性を生む強い現場力

顧客の持続的成長を支えるサプライチェーンパートナーとしての信頼

製造資本 知的資本 人的資本

社会関係資本 自然資本

価値創造の源泉となる人財・組織文化

従業員（将来含む）サプライヤー・社会からの信頼

人的資本

知的資本

社会関係資本

サステナビリティ経営の目指す姿

ROEの向上

PERの向上

(期待成長率の向上, 株主資本コストの低減)

企業価値の向上
(PER向上)

事業活動・事業の成長戦略の推進

社会的価値

安心・安定の提供
働く人の幸せ

環境的価値

地球環境の保全

経済的価値

NXの持続的成長

サステナビリティ
ビジョンの実現

サステナブル・ソリューションによるROE向上・売上収益拡大への貢献は課題

✓ サステナブル・ソリューションのKPI拡充については対応中

非財務資本の強化によるPER向上への取組みは順調

- ✓ SBT短期目標の認定取得
- ✓ サプライヤー人権DD開始
- ✓ エンゲージメントスコア向上など

2025年上期の成果と今後の実施事項 | 気候変動への対応・人権の尊重

気候変動への対応

人権の尊重への取組み

2025年上期 の成果

✓ SBT短期目標の認定を取得

- 大手顧客の取引要件に適合

✓ 排出量実績把握・PDCAを早期化

- 25年上期Scope1,2実績 360,000t-CO2
対目標53%

✓ 社内の人権リスクに対する予防是正の 管理体制の整備完了 ※指標など

✓ サプライヤー人権デューデリジェンスを 開始

今後の 実施事項

✓ Scope1,2,3の削減・顧客要望への対応

- Scope1： 排出権取引制度対応を見据え、
26年からの削減施策の実行に向
けて日本通運での施策の具体化
→「燃費KPI」の設定
- Scope2： LEDなどの既存削減施策の継続
- Scope3： 削減施策の検討中

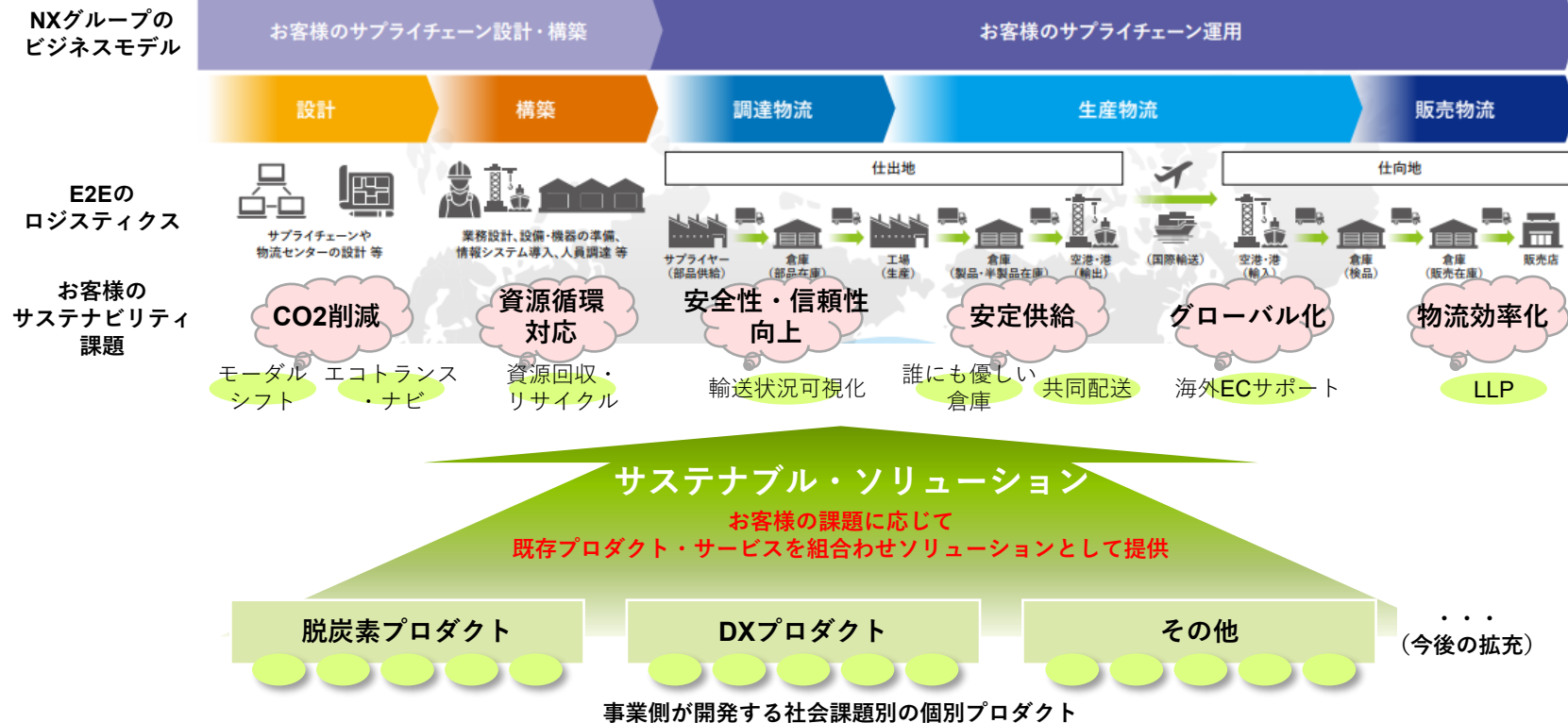
✓ サプライヤー向け苦情処理窓口の開設

- 2026年度中の運用開始予定

気候変動：SBT短期目標の認定を取得、Scope1,2,3の削減・顧客要望への対応を強化していく

人権尊重：サプライヤー人権デューデリジェンスを開始

サステナブル・ソリューションによるお客様の課題解決・E2Eの推進



お客様のE2Eロジスティクスにおける様々なサステナビリティ課題を解決するのがサステナブル・ソリューション

サステナブル・ソリューション事例 | 資源循環（建設業界静脈物流）



✓ 建設現場から排出される建材端材は、多種多様で混合廃棄物になりやすく、分別やリサイクルが困難であり、また、個々の現場から再資源化施設へ運搬
→ 運送コスト高
→ CO2排出量高

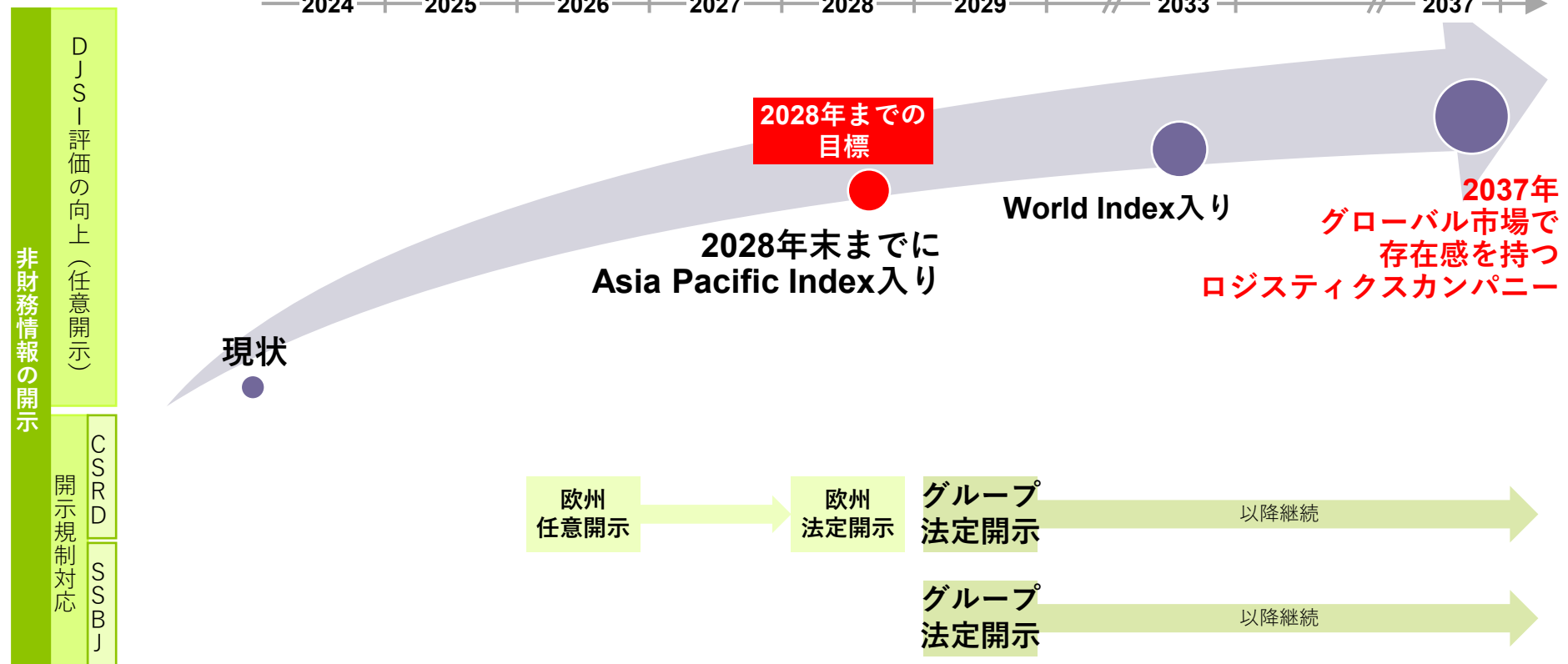
✓ NXグループ内のサービス・プロダクトを組合せ、巡回回収システムとしてソリューションを提供し、問題を解決

✓ 建設業全体に普及を促進

お客様・産業のサステナビリティ課題に対するソリューション提供をより推進することで差別化を図り、売上・収益性向上を図る

建設現場から排出される建材端材の運搬に係る運送コスト・CO2排出量の課題を、NRボックスなどの既存プロダクト・サービスを組合わせたソリューションにて解決

DJSI評価向上の取組み目標



開示規制・ESG評価をモノサシとして、サステナビリティ経営の深度化を図り、2033年にWorld Index銘柄入り
2028年までの可能な限り早期の段階で、Asia Pacific Index入りを目指す

サステナビリティ経営推進の長期ロードマップ

— 2024 — | — 2025 — | — 2026 — | — 2027 — | — 2028 — | — 2029 — | — 2030 — | — // 2037 —▶

長期ビジョンの実現 ■
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

重要課題（マテリアリティ）の推進

サステナブル・ソリューションの開発・強化

GAM/GTA、JAMを中心に推進
ソリューション・KPIの定義 ● ▲目標値の設定

事業における差別化・競争力強化

グローバル・サプライチェーンの強靱化

デジタルとデータを活用したサステナブルなロジスティクス

気候変動への対応強化

Scope2の削減

●SBT目標の認定

Scope1,2,3の削減

SBT短期目標の達成 ▲

イノベーションを生む人財力の向上

価値を創出する人財総合力の向上と経営と連動した人財戦略の推進
エンゲージメントスコア 76pt以上 ▲

人権の尊重と責任ある企業活動の実現

サプライチェーンの人権尊重による企業リスクの低減と事業機会の維持・創出
●社内外人権DD開始 ●社外人権DD拡大

非財務情報の開示強化

DJSI評価の向上

開示規制対応と併せて
取組み・開示を拡充

Asia Pacific Index入り ▲

企業価値向上に重点をおいた
取組み・開示を拡充

World Index入り ▲

開示規制
対応

CSRD

SSBJ

欧州任意開示

欧州法定開示

グループ法定開示

対応整備

運用実施

開示規制や気候・人権などのサステナビリティ課題に対応しつつ、人的資本の強化、事業のDXやお客様課題を解決するソリューションの提供を通じて、ROE・PERの向上を図っていく

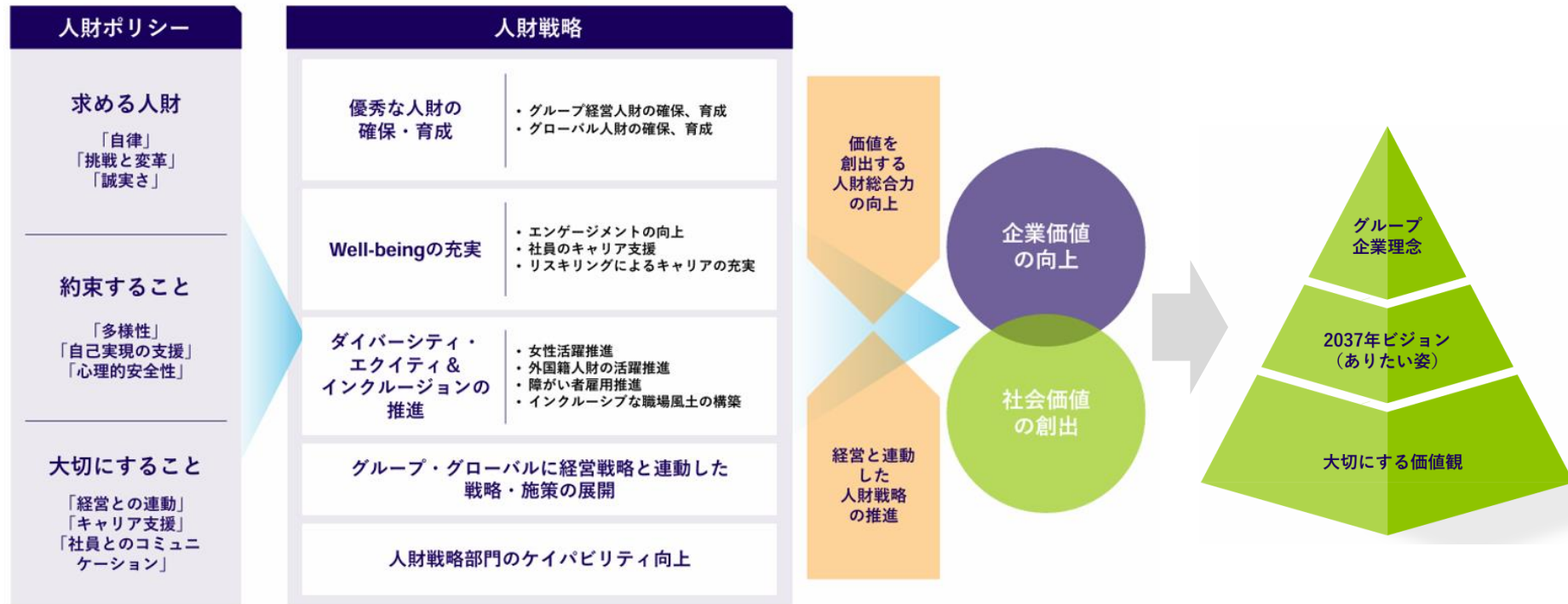


We Find the Way

IR Day2025 セッション3 「人的資本経営の推進」

NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社
2025年9月22日

長期ビジョン（2037年のありたい姿）の実現に向けて
多様な「人財」の持続的な成長と活躍により、企業価値の向上に繋げる



経営戦略と連動した人財戦略
＝人財ポートフォリオ＝

経営戦略を実現するための人的資本の構成について、各事業会社において現状とあるべき姿の間の課題を捉え、必要な人事施策を計画的・戦略的に推進する

長期ビジョンの実現に向け、グローバル市場での事業成長の加速

日本通運での取組み

経営計画2028における重要戦略

- ▶ 顧客サプライチェーンを支えるコアロジスティクス事業の成長
 - ・グローバルアカウントマネジメントの推進
 - ・顧客サプライチェーンに対するEnd to Endソリューションの提供

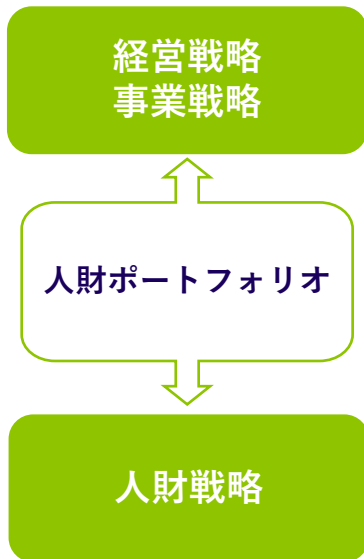
フォーカスする人財区分

- ▶ アカウントマネージャー
- ▶ グローバルフォワーディング（航空・海運）人財
- ▶ ロジスティクス（倉庫）人財

強化のための人事施策

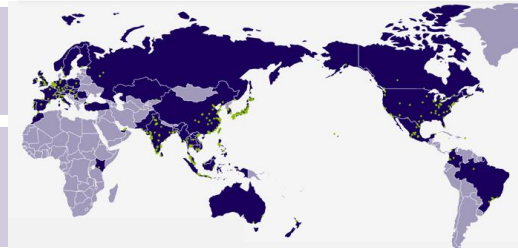
- ▶ 各区分の量的・質的な充足、機能維持に向けた、人財の採用・育成・配置等

国内主要6社においても、各社戦略に対応して同様の取組みを開始



背景

- ・お客様とともに海外各地に進出し、各地域に根差した運用のもと、海外現地法人として独自に発展
- ・2037年ビジョンに向けて、グローバルな事業展開を加速
- ・現地人財登用による経営の現地化が進展



グループ全体最適を考慮した一貫性のあるガバナンス（経営人財、専門人財）

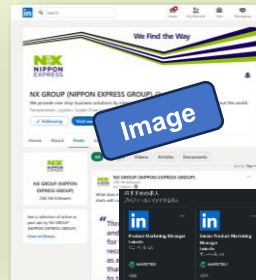
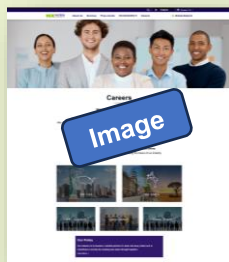
グローバル観点の人財戦略推進

- 海外リージョンとの連携強化によるグローバル人財戦略推進体制の始動
- 海外HR責任者が集結したグローバル人財戦略会議を初開催（2025年7月）



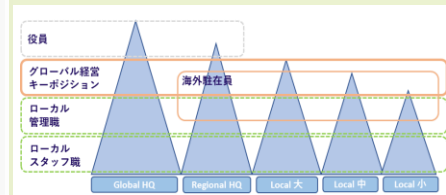
採用ケイパビリティ強化

- グローバル採用Webサイトの開設（2026年1月公開予定）
- LinkedIn採用機能のグローバル活用



グローバル経営人財の活用

- グローバル経営キーポジションの設定とマネジメント（グレーディング、タレントマネジメント、採用）を検討中



2025年1月にNXグループ「キャリア支援方針」を策定

『キャリア自律』への支援

個々の社員に対する
キャリア自律促進

周知・啓蒙

研修等と連動した体系的な
キャリアカウンセリング

キャリア相談窓口

関連制度・事例等の
情報提供

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。

成長

働きがい・やりがい×企業の発展

Make Own Career with NX

社員

自律

自らが描いた「キャリア」の実現

支援

NX

「キャリア」実現を後押し

『キャリア実現』への支援

個々の社員が描いた
キャリア実現のサポート

挑戦する機会（制度）

- ・ジョブポスティング
- ・海外業務研修員
- ・国内業務研修員

学びの機会（教育）

多様で柔軟な働き方

エンゲージメントサーベイから抽出された課題

タレントマネジメント

パフォーマンスマネジメント

顧客志向

挑戦

報酬・福利厚生

エンゲージメント向上に向けた取り組み

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づくり

- ・管理職向け支援型マネジメント研修の実施
(国内グループ全体に拡大中)

グループ一体化推進

- ・国内グループ合同での入社式、新入社員研修
- ・社内報、グループイベント等による一体感醸成

キャリア支援

- ・キャリア自律への支援
- ・キャリア実現への支援



タウンホールミーティングの様子

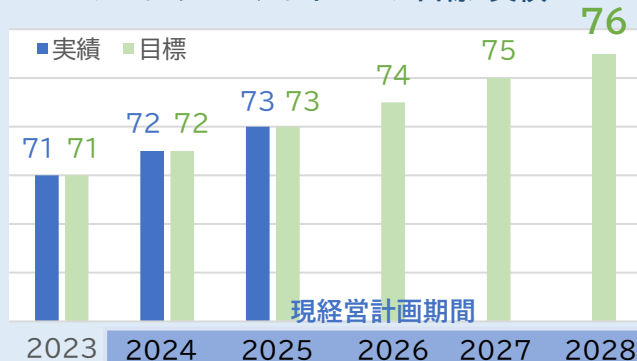


入社式の日に
渋谷駅前
でメッセージを掲出

グループ報で海外法人・
社員も積極的に紹介



NXコアエンゲージメントスコア目標・実績



KPI項目	2023	2024	2025
NXコアエンゲージメントスコア	71	72	73
自律・挑戦変革・誠実さサービススコア	68	68	70
ワークエンゲージメントスコア	71	71	72
心理的安全性サービススコア	64	65	67
コミュニケーションに関するサービススコア	69	69	70
DE&Iエンゲージメントスコア	63	66	68



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きください。