

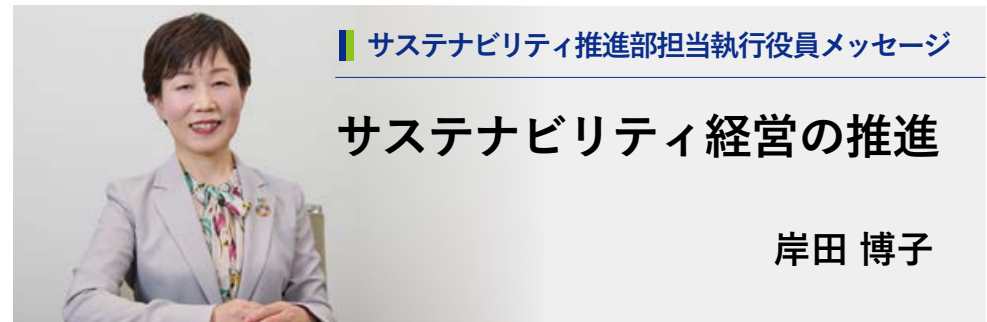
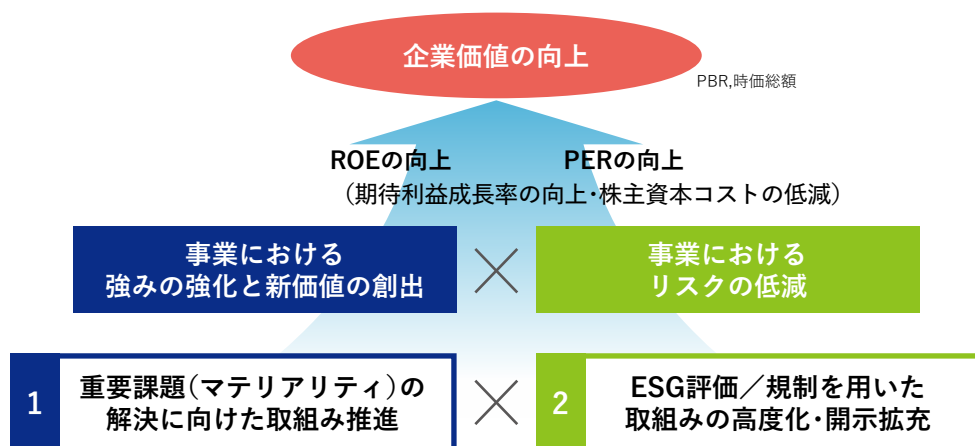
事業とサステナビリティの統合を進め、強みとなる非財務資本の強化と顧客・社会の課題を解決するソリューションの提供を加速していきます

新経営計画1年目の振り返り

事業とサステナビリティのさらなる統合による「稼ぐ力」の強化の必要性

2024年度にスタートした経営計画2028は、サステナビリティを経営方針の柱の1つとして据えた初めての経営計画となります。NXグループサステナビリティ経営では、企業価値の向上とサステナビリティビジョン実現の両立を目指していますが、企業価値向上という点においては、①重要課題(マテリアリティ)の解決に向けた取組み推進による強みの強化と新価値の創出、②ESG評価/規制を用いた取組みの高度化・開示拡充を通じたリスクの低減、2つの側面からROE向上とPER向上(期待利益成長率の向上・株主資本コストの低減)の取組みを進めています。(下図)

2024年度は、重要課題(マテリアリティ)それぞれの施策を着実に進めており、NX-GREEN CalculatorやSea&Railなど脱炭素ロジスティクスの提供や、DX人財の強化やDX推進による作業時間の削減、エンゲージメントスコアの向上などの人的資本や知的資本の強化では成果が出ています。一方で、強みとして強化すべき非財務資本の特定、あるいは、お客様や社会の課題を解決するマテリアリティ・ソリューションの開発・強化など、事業とサステナビリティの統合により、サステナブルな観点でのソリューション提供による「稼ぐ力」を強化していく必要があります。



サステナビリティ推進部担当執行役員メッセージ

サステナビリティ経営の推進

岸田 博子

お客様のサステナビリティ課題を解決するEnd to Endソリューションへのチャレンジ

特にお客様のサステナビリティ課題の解決を通じてお客様のビジネス成長に資するソリューションを提供することを目指している「マテリアリティ・ソリューションの強化」の施策については、まだ取組みが十分でないという課題認識があり、2025年3月のサステナビリティ推進委員会で議論しました。委員会では、GAM(Global Account Management)のあるお客様の「NXへの一番の期待は、サステナビリティであり、そこへのソリューションを提供して欲しい」という声とともにグローバル企業が抱えるサステナビリティ課題に対するソリューションへの期待が共有されました。GBHQ(グローバル事業本部)とサステナビリティ推進部の連携によるサステナブル・ソリューションの強化とEnd to Endソリューションへの組込み、展開していく上でのお客様・NX双方のトップマネジメントレベルでの協力合意の必要性などを議論しました。

グループ76,000人への浸透と全従業員一体での価値創造への取組み推進

また、NXグループのサステナビリティ経営は、グループ全従業員への浸透という意味でもまだまだ途上という認識があります。今次経営計画から重要戦略となったサステナビリティ経営という言葉は、新たな取組みとして捉えられがちですが、重要課題(マテリアリティ)の施策には、当社のグループ全従業員がこれまで強みとして作りあげてきた安全・コンプライアンス・品質をさらに強化する施策も含まれています。社会インフラを支える当社グループの業務はサステナビリティそのものであるということをグループ全従業員が理解し、自分事として推進していけるよう、業務とサステナビリティのつながりの可視化もさらに進めていきます。

サステナビリティ推進の枠組み

サステナビリティ方針・ビジョン

NXグループは、これまで進めてきたサステナビリティ経営をより深化させ、実効性の高い施策をグループ一丸となって遂行するために、当社グループのサステナビリティへの姿勢や創出価値を明らかにしたサステナビリティ方針およびビジョンを策定しています。

本方針およびビジョンに基づき、企業理念である“社会発展の原動力であり、物流から新たな価値を創り、信頼される存在である”の体現と、持続的な成長・企業価値向上を両立し、価値創出を促進していくことにより、サステナビリティ活動においても、グローバル市場で存在感を持つグループとなるべく、取組みを進めています。

サステナビリティ方針

NXグループは、従業員、ビジネスパートナー、お客様、地域社会といったステークホルダーと共創し、実り豊かな未来を目指すことで、持続可能な社会の実現を目指していきます。

NXグループは、自社とお客様の環境負荷の低減に貢献する事業に取り組むことで、カーボンニュートラル社会の実現や、地球環境の保全に貢献していきます。

NXグループは、人と人、ビジネスとビジネスをグローバルに繋ぎ、社会課題の解決に寄与するソリューションを提供することで、社会から必要とされる存在として、持続的な成長を追求していきます。

サステナビリティビジョン

企業理念	<p>私たちの使命 それは社会発展の原動力であること</p> <p>私たちの挑戦 それは物流から新たな価値を創ること</p> <p>私たちの誇り それは信頼される存在であること</p>								
サステナビリティビジョン	<p>事業を通じて世界の人々のより良い暮らしと持続可能な社会の発展を支える</p> <table border="1"> <tr> <td>社会的価値 【安心・安定の提供/働く人の幸せ】</td> <td>環境的価値 【地球環境の保全】</td> <td>経済的価値 【NXの持続的成長】</td> </tr> </table>	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】					
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】							
重要課題 (マテリアリティ)	<p>イノベーションによる新たな価値の創造</p> <table border="1"> <tr> <td>事業</td> <td>サステナブル・ソリューションの開発・強化</td> <td>グローバル・サプライチェーンの強靱化</td> <td>気候変動への対応強化</td> </tr> <tr> <td>事業基盤</td> <td>イノベーションを生む人材力の向上</td> <td>人権の尊重と責任ある企業活動の実現</td> <td></td> </tr> </table> <p>安全・コンプライアンス・品質</p>	事業	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	事業基盤	イノベーションを生む人材力の向上	人権の尊重と責任ある企業活動の実現	
事業	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						
事業基盤	イノベーションを生む人材力の向上	人権の尊重と責任ある企業活動の実現							

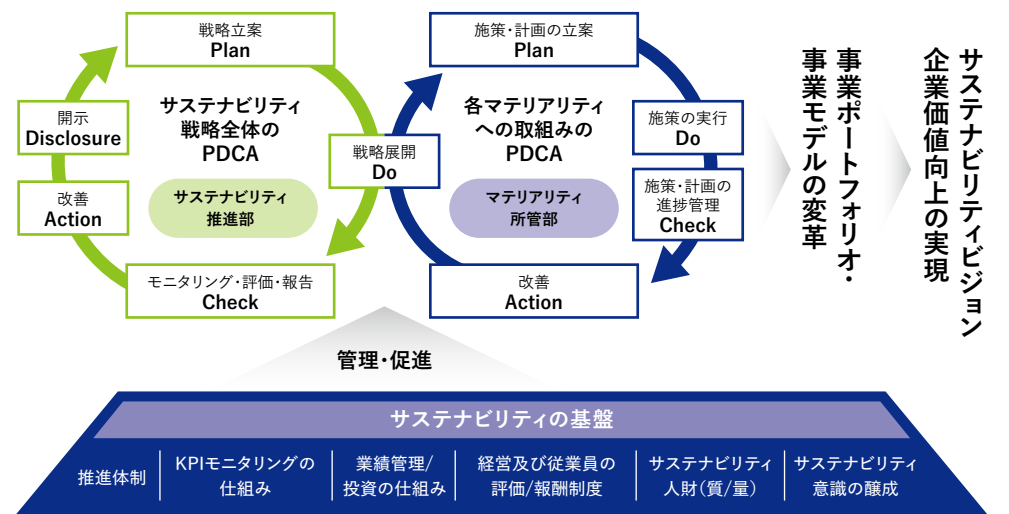
サステナビリティの推進プロセス

NXグループでは、各重要課題(マテリアリティ)の取組み状況や社会情勢などを鑑みながら、サステナビリティ推進部が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、サステナビリティ戦略をアップデートしています。

サステナビリティに関する取組みの実行は各重要課題(マテリアリティ)の担当部署が行い、グループ各社の事業にサステナビリティ戦略を落とし込みながら、事業ポートフォリオ・事業モデルの変革を推進しています。

上記プロセスの土台となるサステナビリティの基盤強化に向けて、当社グループではサステナビリティ推進委員会、サステナビリティ協議会をマイルストーンとしたKPIのモニタリングを行っています。また、サステナビリティ経営推進を加速するため、役員報酬制度においては、連結売上収益などの業績指標に加えて、ESG 関連の非財務情報も指標に含めており、2024年度実績から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て先行して運用し、2025年度実績からはグループ全体での運用を予定しています。さらに、社内浸透の取組みとして、職位別に2024年度の浸透目標を定め、研修などを実施しています。

サステナビリティの推進プロセス

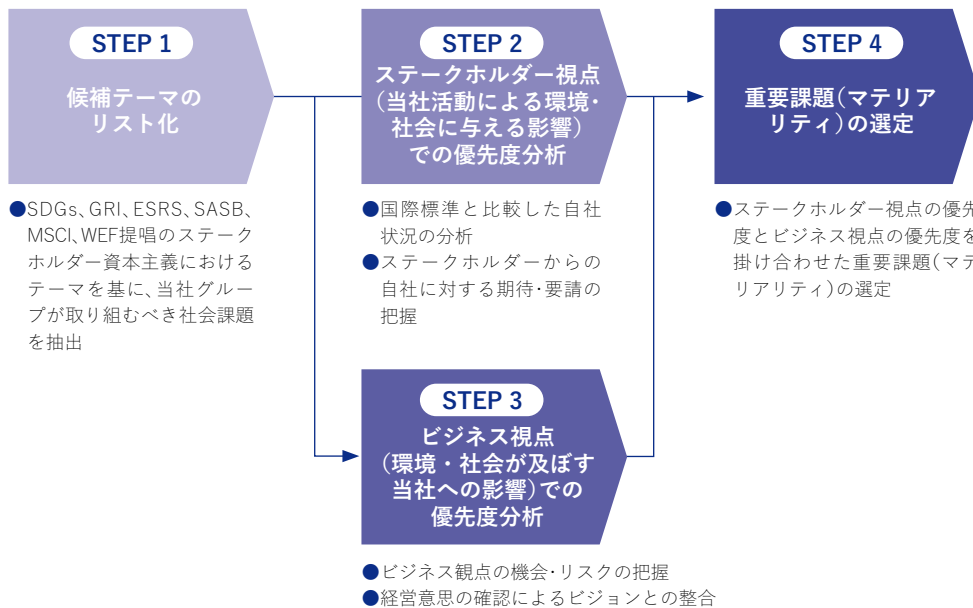


重要課題(マテリアリティ)の特定・見直しプロセス

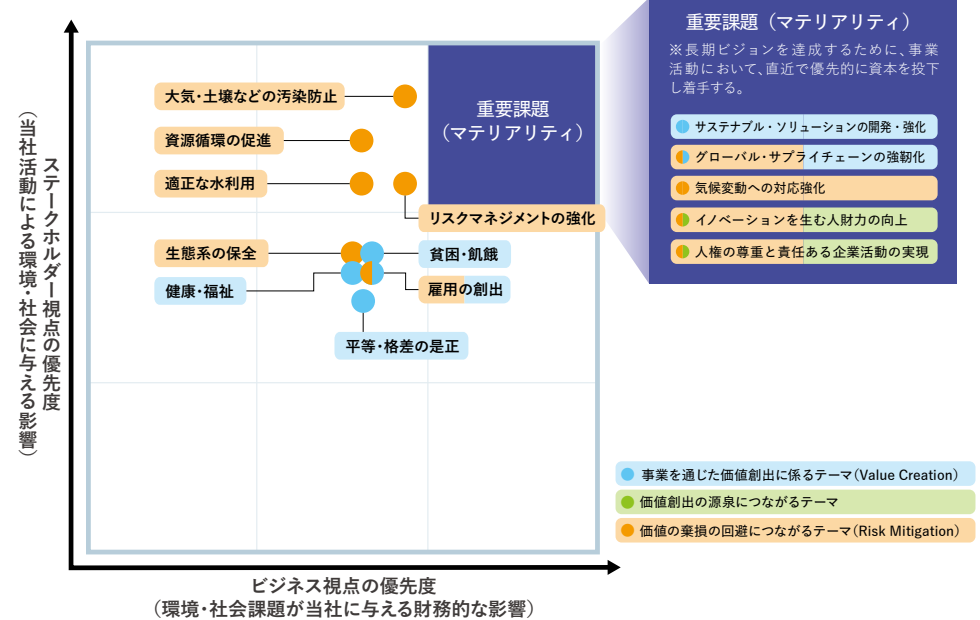
重要課題(マテリアリティ)の特定ステップ

NXグループでは、欧州の開示規制に対応する中でダブル・マテリアリティの考え方に則り、環境・社会課題が当社に与える財務的な影響、当社活動による環境・社会に与える影響等の相互影響を考慮し重要課題(マテリアリティ)を特定しました。具体的には、以下4つのステップを経て重要課題(マテリアリティ)を特定しています。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。特定した重要課題(マテリアリティ)については、経営計画のサイクル、あるいは、規制や事業環境の変化を定期的に確認する中で再評価を行っており、今後も、国際的な潮流を踏まえて、当社グループが取り組むべき課題の見直しを行っていきます。

重要課題(マテリアリティ)の特定ステップ^{*1}



重要課題(マテリアリティ)マトリクス



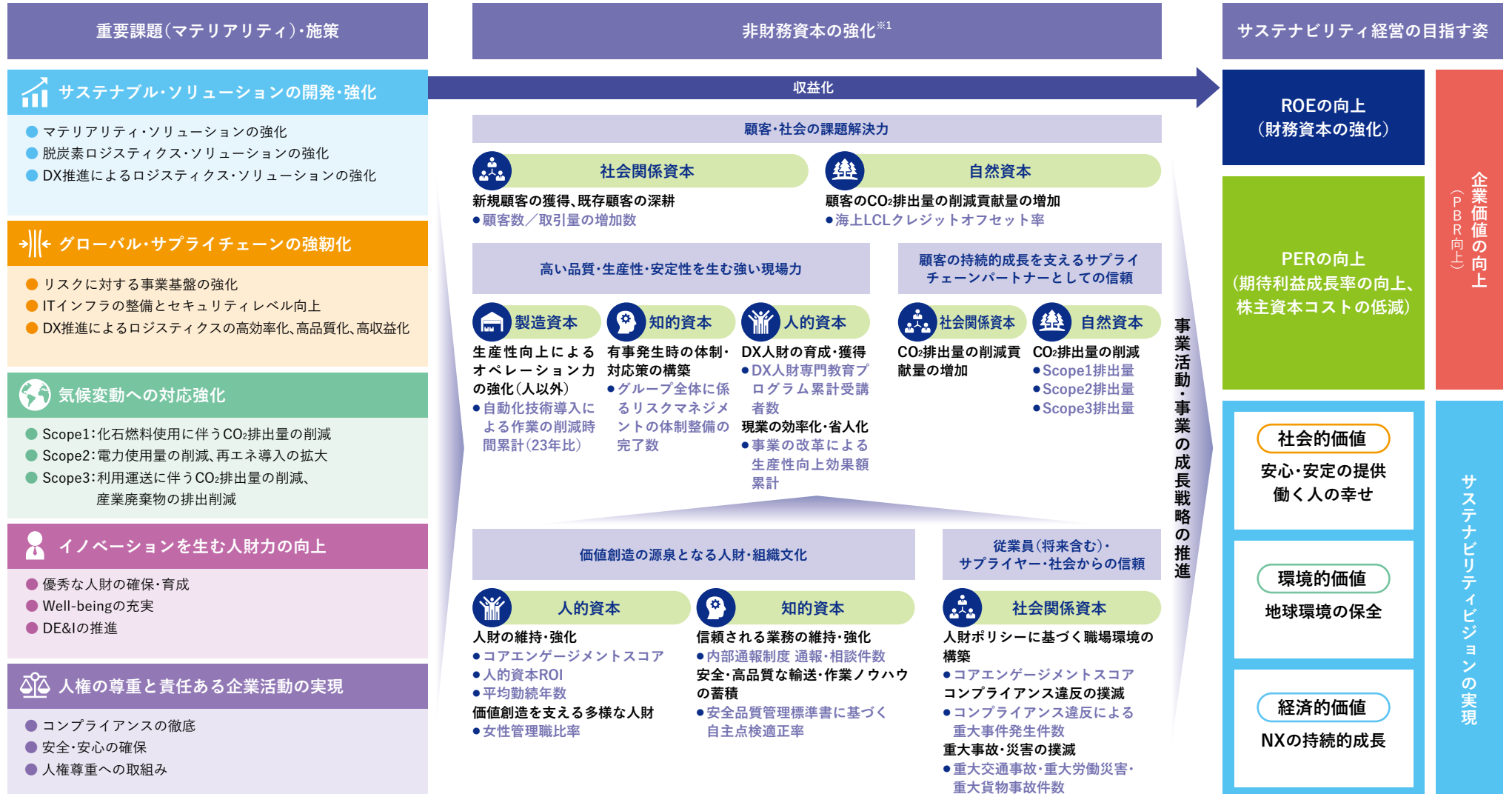
サステナビリティの推進体制

当社グループのサステナビリティ推進は、サステナビリティ推進委員会が担っており、当該委員会はNIPPON EXPRESSホールディングス株式会社社長を委員長、同サステナビリティ推進部を所管する本部長を副委員長として、グループ会社のサステナビリティ担当役員が参加し、グループ全体で気候変動問題を含むサステナビリティ全般の取組みのさらなる加速および実効性向上を図っています。詳細は、サステナビリティレポートのP.9をご参照ください。

^{*1} 事業関連のリスク対応については、最新の有価証券報告書を参照。事業環境分析についてはP.14を参照。

重要課題(マテリアリティ)への取組みによる非財務資本・財務資本の強化、目指す姿の実現

サステナビリティ経営における重要課題(マテリアリティ)への取組みを進めることで非財務資本の強化を図り、強化した非財務資本を基に事業活動を行うことで、企業価値を向上していくとともにサステナビリティビジョン実現も目指していきます。



※1 非財務資本の強化の進捗はP.48を参照

重要課題(マテリアリティ)への取組みの進捗^{※1}

重要課題(マテリアリティ)それぞれ着実に取組みを進めています。2024年度実績の振り返りを踏まえ、2028年目標の達成に向け取組みを加速させていただきます。

※1 詳細な進捗はサステナビリティレポートをご参照ください

重要課題(マテリアリティ)・施策	目標設定項目	2028年 目標値	2024年度 実績	2024年 目標達成率	2023年 実績対比	
サステナブル・ソリューションの開発・強化 <ul style="list-style-type: none"> ● マテリアリティ・ソリューションの強化 ● 脱炭素ロジスティクス・ソリューションの強化 ● DX推進によるロジスティクス・ソリューションの強化 	顧客数/取引量の増加					
	鉄道輸送 総販売t数 (千t)	7,595(NE ^{※2})	6,181	95%	99%	
	内航海運 総販売t数 (千t)	2,270(NE ^{※2})	2,048	97%	101%	
	Sea & Rail 総販売t数 (千t)	13.8(NE ^{※2})	13.5	119%	138%	
	DX	サプライチェーンの課題を解決するビジネスモデル構築				
		事業の創造による利益貢献額 (億円)	40	11	275%	(2023推集計なし)
	DX人材専門教育プログラム累計受講者数 (人)	400	80	100%	4倍	
グローバル・サプライチェーンの強靱化 <ul style="list-style-type: none"> ● リスクに対する事業基盤の強化 ● ITインフラの整備とセキュリティレベル向上 ● DX推進によるロジスティクスの高効率化、高品質化、高収益化 	重大リスクの低減					
	重大セキュリティインシデントの撲滅 (件)	0	0	100%		
	DX	事業の改革による生産性向上効果額 (億円)	230	63	70%	(2023年推集計なし)
		自動化技術導入による作業の削減時間累計(2023年比) (万時間)	▲21.8(▲3%)	▲58.44(▲8.1%)	270%	
	DX人材専門教育プログラム累計受講者数 (人)	400	80	100%	4倍	
気候変動への対応強化 <ul style="list-style-type: none"> ● Scope1: 化石燃料使用に伴うCO₂排出量の削減 ● Scope2: 電力使用量の削減、再エネ導入の拡大 ● Scope3: 利用運送に伴うCO₂排出量の削減、産業廃棄物の排出削減 	Scope1,2合計排出量 (千t-CO ₂)	537	719	99%	▲4%	
	Scope3排出量の削減					
イノベーションを生む人材力の向上 <ul style="list-style-type: none"> ● 優秀な人材の確保・育成 ● Well-beingの充実 ● DE&Iの推進 	「総合力 ^{※3} 」の向上					
	NXコアエンゲージメントスコア (ポイント)	76以上	72	100%	+1pt	
人権の尊重と責任ある企業活動の実現 <ul style="list-style-type: none"> ● コンプライアンスの徹底 ● 安全・安心の確保 ● 人権尊重への取組み 	コンプライアンス違反の撲滅	重大事件発生ゼロ	重大事案なし	100%	100%	
	物流に係る社会安全の実現					
	事業活動における人権の尊重					

※2 NE=日本通運株式会社

※3 「総合力」=「多様で優秀な人材の充実」+「一人ひとりのパフォーマンス向上」+「インクルーシブな職場風土の構築」

サステナブル・ソリューションの開発・強化

あらゆる企業において自然環境や社会・産業の持続性の重要度が高まっている中、NXグループは、お客様や物流業界が直面する社会課題の解決に貢献するさまざまなソリューションを提供しています。特にグローバル企業からのサステナビリティ課題解決へのソリューション提供の期待は大きく、これまで以上に事業をサステナブルな観点で捉えたソリューションの提供が必要となっています。2024年度からはこの重要課題の施策の一つである「マテリアリティ・ソリューションの強化」の取組みとして、社会課題の解決を通じお客様のビジネス成長に資するソリューション開発を強化しています。当社グループが提供するEnd to Endソリューションにサステナブル・ソリューションを組み込み、事業とサステナビリティの一体化を目指していくこととしています。

お客様の産業課題を解決するEnd to Endソリューション ^{※1}	産業横断のテーマ特化型ソリューション ^{※1}	
<p style="text-align: center;">マテリアリティ・ソリューションの強化</p> <p>社会課題の解決を通じ顧客のビジネス成長に資するソリューションの提供^{※2}</p> <p style="text-align: center;">※2 下記に事例を掲載</p>	<p style="text-align: center;">脱炭素 ロジスティクス・ソリューション の強化</p>	<p style="text-align: center;">DX推進による ロジスティクス・ソリューション の強化</p>

※1 各ソリューションの取組み詳細は、サステナビリティレポートを参照

事例1：次世代型モビリティを倉庫内作業に導入、多様な人財が活躍するサステナブルな社会の実現に貢献

少子高齢化による労働力不足や、EC(電子商取引)の拡大に伴う物流需要の増加により、物流業界では生産性向上と人財確保が喫緊の課題となっており、お客様からも多様な人財の活躍による物流の持続性向上についてのご相談が多々あります。

日本通運株式会社では、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」プロジェクトを推進しています。この取組みでは、電動車いす、追従ロボット、AMR(自律走行搬送ロボット)を活用し、最先端の物流施設の構築を目指しています。このプロジェクトは、DXを活用した生産性の向上や人財確保だけでなく、多様な人財が働ける環境を創ることで物流の現場をアップデートし、お客様のビジネスの成長とともに、サステナブルな物流と社会の実現に資する事例となっています。



事例2：建設副産物巡回回収システムの構築による建材サーキュラーエコノミーの実現

従来、建設業界では、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、分別やりサイクルが困難であり、また再資源化施設への個別運搬による運搬コスト・CO₂排出の課題がありました。

これまで埋立て処分をしていた建材端材の一部を、広域認定制度^{※3}を活用して建材原料としての再資源化を推進するため、大成建設株式会社と日本通運株式会社は、複数現場を同一車両で巡回回収し品目ごとの再資源化施設にまとめて二次輸送できる「巡回回収システム」を開発しました。

回収時に「NRBOX」という観音開きタイプのかご台車を使用することで、建設現場での管理・回収を容易にするとともに、異なる品目の建材端材を一つの車両にまとめて運搬することでの積載率向上を実現しました。この協業により、再資源化量の拡大と荷量確保による安定運用体制を確立し建設業全体への普及を進めています。

今後は、回収エリアの拡大、対応品目や建材メーカーの追加、モーダルシフトによる遠距離運搬など、さらなるシステムの充実を図り、建設業界と物流業界における環境負荷低減、省資源・循環型社会の構築に取り組んでいきます。



※3 広域認定制度：建材メーカー等が環境大臣の認定を受けて自社製品が廃棄物となったもの(製品端材等)を広域的に回収し、製品原料等にリサイクルまたは適正処理する制度



を請け負う「事務センター」を設置し、障がい者雇用を増やしてきました。これは、障がい者雇用の推進だけでなく、グループ内の生産性の向上にも寄与しております。また、日本国内グループ会社の女性リーダーを対象とした「キャリアアップワークショップ」を開催し、マインドセットとネットワーク構築に取り組みました。さまざまな取組みの結果、DE&Iに関するエンゲージメントスコアは、前年より3ポイントアップしました。当社のDE&Iの取組みが、従業員にしっかりと浸透してきていると考えています。

一方で、女性管理職比率と障がい者雇用率という重要なKPIは、数字自体は前年比で改善したものの、設定した目標には届かない結果となり、目標達成に向けてさらなる取組みが必要だと考えています。特に女性の活躍推進は当社にとって喫緊の課題です。各種研修に加え、バイネームによる育成を図り、さらなる女性活躍を進めていきます。

「Well-beingの充実」においては、健康経営の推進、社員のキャリア支援に取り組みました。健康経営の推進については、「健康経営優良法人2025」に認定された日本国内グループ会社が前年より6社増え、10社になりました。社員のキャリア支援については、社内公募制度(ポ

2024年度の振り返り

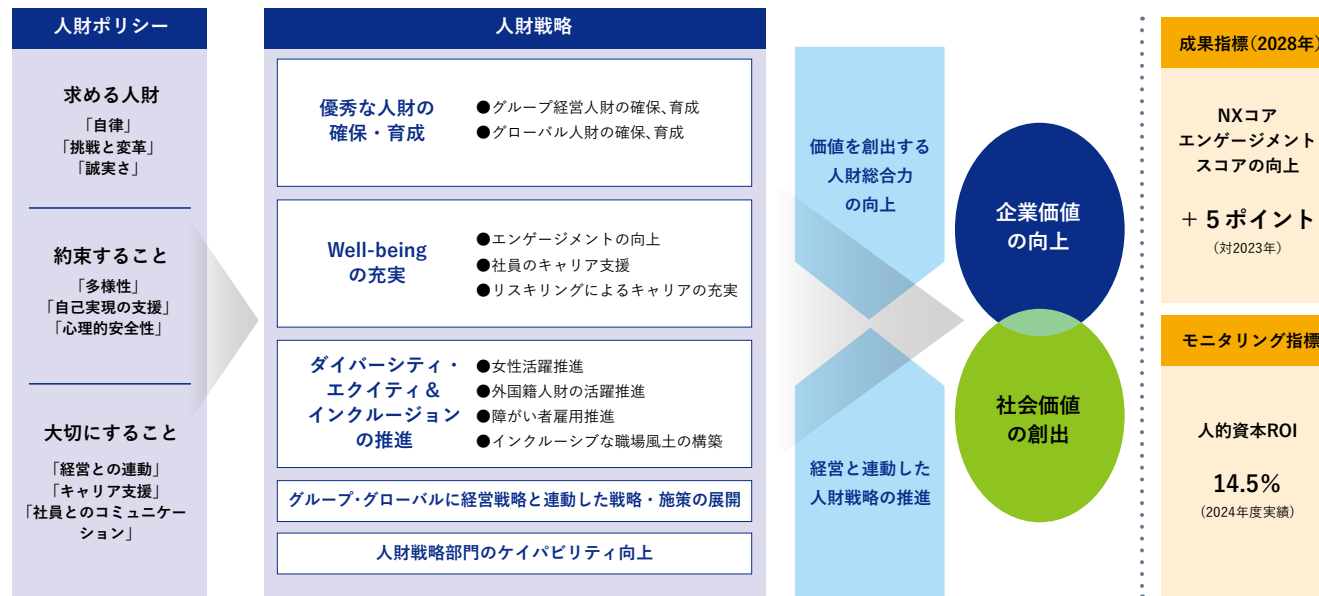
2023年に制定したNXグループ人財ポリシーを基軸に、人的資本経営を実現するための人財戦略を策定し、事業を推進する中核となる人財の採用・育成など、経営戦略との同期を図っています。また、インクルーシブな職場風土の構築を進め、多様で優秀な人財一人ひとりがパフォーマンスを上げることで、労働生産性の向上やイノベーションによる価値創出につなげていきたいと考えております。

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である「NXコアエンゲージメントスコア」は、前年より1ポイント向上し、初年度の目標を達成しました。この指標は、「人財の総合力」を表すものでもあり、組織力・チーム力の向上にもつながると考えています。

「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」と「Well-beingの充実」は、多様な人財が生き生きと活躍するための中心的な取組みと考えております。

2024年におけるDE&Iの取組みについては、特例子会社であるNXハートフル株式会社内に、新たにグループ内の事務

NXグループの人的資本経営全体像



スキャリG)を実施し、NXグループ全体で120ポスト以上というKPIに対して、135ポストを配置できました。

一方で、アブゼンティーズム(休業日数)、男性の育児休業取得率などのKPIは目標に届きませんでした。アブゼンティーズムは、労働力の損失という面で生産性に直接関わる数値ですので、人間ドックの推進や健康アプリを使った健康意識の醸成、メンタルヘルス対策などを行い、引き続き健康経営を推進していきます。男性の育児休業取得率は、意識も浸透してきており、前年より12.2ポイント増と数値を伸ばしましたので、引き続き目標達成に向けた取組みを進めていきたいと思っております。

企業価値の向上への取組み

経営戦略と同期した新たな取組みとして、「人財ポートフォリオの策定」を進めています。2024年は、基本方針を固め、強化すべき人財領域や区分を設定しました。

現在、重点施策として進めているのが、日本通運株式会社におけるコアロジスティクス人財の現状可視化と、それに基づく人事施策の検討・展開です。事業部門や部門HRと課題を共有し、共同推進体制を確立することで、現状分析から目標設定、人事施策の具体化までを一貫して行うことを考えています。

また、グローバルでの人財戦略の在り方についても検討していきたいと考えています。現在は、リージョンごとに最適な人財管理、人財戦略に取り組んでおり、これがうまく機能している部分もありますが、経営人財や専門人財については、グループ全体で管理した方が良い部分もあると考えており、全体最適を見ながら施策を進めていきたいと考えています。現在、各リージョンのHR担当と連携しながら、どういう形で進めるべきかを検討しているところです。

次に「DE&Iの推進」と「Well-beingの充実」については、2025年は特に「社員のキャリア支援」を、重点施策の一つとして進めていきます。NXグループでは、これまでキャリア形成に対して支援は行っていたものの、一貫した支援ができていたとは言えませんでしたので、新たに、当社グループのキャリア支援方針を策定し、取り組むこととしました。これは、社員に対して「NXというフィールドでの仕事を通し、自身のありたい姿を自分で描き、その実現に向けて自分で努力すること」を求め、その実現を全力で会社が「支援」する、その相乗効果により社員と会社が共に成長することを目指しています。社内でキャリアカウンセラーを育成

しつつ、女性リーダーや若手社員、また、社内公募制度(ポスキャリG)や業務研修員などの手上げ式の選考に惜しくも漏れた社員などに対してキャリアカウンセリングを実施しています。キャリアに関する情報を社員に提供しつつ、キャリア自律の考え方を広く浸透させ、社員が安心して挑戦できる環境を整えていきます。

NXグループキャリア支援方針

Make Own Career with NX

個人によってありたい姿を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。



経営戦略と同期した人財ポートフォリオの活用と、キャリア自律による社員のスキルアップやリスクとが関連し、事業に資する人財の計画的な採用・育成と、社員の生産性が高まることにより、企業価値向上へとつなげていくことを目指します。

これらの人事施策を実効性のあるものにしていくためには、「人財戦略部門のケイパビリティ強化」が必要です。具体的には、データドリブン人事の推進になります。

データドリブン人事とは、タレントマネジメントシステムを活用し、データに基づいた人事施策を展開していくことです。まず、日本通運株式会社にてタレント情報の深度化・充実化を図っており、採用や異動配置への活用を検討しています。また、データ・テクノロジー活用能力の強化にも取り組んでいます。人事担当者のデータ・テクノロジー関連資格取得を推進し、専門知識を強化していき、データとデジタル技術を活用して、経営戦略に貢献する人財戦略部門を目指していきます。

当社グループが目指す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」となるべく、人財戦略を確実に実行し、企業価値の向上につなげていきます。

気候変動への対応強化における考え方・取組み

TCFD

NXグループは、豊かな未来を創るために、気温上昇を産業革命時期比 +1.5°Cに抑えることを目指し、CO₂排出量削減に積極的に取り組んでいます。本取組みは、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。当社グループでは、2022年5月にTCFD^{※1}提言への賛同を表明しており、以降、TCFDフレームワークに基づく情報開示に努めています。

詳細はサステナビリティWEBサイト(<https://www.nipponexpress-holdings.com/ja/sustainability/materiarity/tcfd/>)を参照ください。



※1 気候関連財務情報開示タスクフォース(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures)は、2015年に金融安定理事会により設立された、気候変動が事業に与えるリスクと機会の財務的影響に関する情報開示を企業に推奨する国際的イニシアティブ

ガバナンス

NXグループのサステナビリティ経営の推進を目的にサステナビリティ推進委員会を設置しています。NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社の代表取締役社長(CEO)を委員長、同社サステナビリティ推進部を所管する本部長を副委員長とし、同社の執行役員および主要グループ会社のサステナビリティ推進担当役員を委員としています。当社グループにおける気候変動への対応を含むサステナビリティ全般の取組み推進に関する方針・戦略などについて協議し、その協議結果を内容に応じて四半期に一度以上、取締役会へ報告します。取締役会では、気候変動への対応を含むサステナビリティ全般の取組みの業務執行監督・レビューや基本方針・重要事項に関する審議・決議を実施しています。

また、サステナビリティ経営推進を加速するため、報酬制度において、連結売上収益などの業績指標に加えて、気候変動を含むESG関連の非財務情報も指標に含めて運用しています。

リスク管理

NXグループでは、NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社の代表取締役社長(CEO)を委員長とするリスクマネジメント委員会を設置し、グループ全体のリスク管理の強化に努めてい

ます。また、サステナビリティ推進委員会では、重要課題(マテリアリティ)分析を実施しており、気候変動への対応強化を重要課題と特定しています。特定した重要課題についてリスクマネジメント委員会へ報告しています。

戦略

気候変動に対する自社事業および戦略のレジリエンスを評価し向上させることを目的として、気候変動によって想定されるさまざまなリスク・機会を把握し評価するためにシナリオ分析を実施しています。シナリオ分析の対象として、当社グループが目指す1.5°Cシナリオに加え、脱炭素の取組みが現状から進まない4°Cシナリオを用いました。シナリオ分析により特定されたリスク・機会が当社グループの事業に与える事業インパクトを定性・定量的に評価を行い、対応策の検討を行っています。特に事業インパクトが大きいものとして、移行リスク、急性物理リスクおよび機会(製品・サービス)について、財務影響分析を実施しています。

指標と目標

■NXグループCO₂排出量削減目標

世界の平均気温上昇を産業革命以前と比較し1.5°Cに抑えるという世界的な目標の実現に貢献するため、これまで日本通運株式会社単体で削減目標を掲げていましたが2023年1月にNXグループ全体の中長期目標を設定しました。

CO₂ 排出量削減に関する中長期目標

2030年目標

(Scope1,2)

2013年比でNXグループ全体のCO₂自社排出量の50%削減^{※2}を目指す

(Scope3)

2022年比でNXグループ全体のScope3(カテゴリー4)排出量の25%削減を目指す

2022年比で販売した化石燃料製品由来のScope3(カテゴリー11)排出量の42%削減を目指す

2050年目標

NXグループ全体でカーボンニュートラル社会の実現に貢献する(Scope1,2,3)

※2 Scope1,2の排出量を2030年までに2020年比で42%の削減に相当する

人権に関する取組み

NXグループでは、2023年に人権方針および調達方針を策定し、サプライチェーン全体における人権尊重の実現に取り組んできました。

2024年は、社内における取組みを継続するとともに、取引先との取組みとして運送業務委託先における人権尊重の実現に取り組んできました。

運送業務委託先との取組み

NXグループ全体のサプライチェーンにおける人権リスクの低減に向けて、事業セグメントごとのサプライヤーを洗い出しました。その中でも、まずは当社の売上の一定割合を占めており、かつ労働環境に関する潜在的な人権リスクが想定される自動車セグメントの運送業務委託先を対象とした人権の取組みに関する調査を開始しました。

欧州リージョンにおいては、ドイツにおけるサプライチェーンデューデリジェンス法への対応として、リージョン傘下の全子会社および全サプライヤー（業務委託、請負先等）を対象に人権の取組みに関する調査を実施しています。東アジアにおいても、サプライチェーン上における人権リスクの予防・是正に向けた取組みを検討しています。

調査先サプライヤーである運送業務委託先企業の多くは、中小規模が多く、人権に特化した部門・担当者がいないケースが多いことが予想されたため、2024年度はサプライヤーの皆さまにおける負担を配慮し、今後に向けた実施方法の改善点収集に重点を置き実施しました。また、社内においてはサプライヤーと直接やり取りを行う各グループ会社の担当者の理解が必要不可欠であるため、説明会等を開催し担当者の理解促進に取り組みました。

本取組みは、サプライヤーの皆さまの協力が必要不可欠であるため、今後もサプライヤーの皆さまと協働して取組みを推進していきます。

社内における取組み

社内人権リスク評価の実施

2024年には、国内外のNX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。事業活動を通じて、NX従業員が人権侵害の被害者となるリスクに加え、NX従業員が加害者になる場合も考慮して、人権リスクの評価を行いました。

その結果、当社グループ各社共通で発生している/発生する可能性のある重要人権リスクとし

て、自社社員および取引先従業員における「労働安全衛生」リスクを特定しました。また、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」リスクを特定しました。国内外の当社グループ会社向けの人権リスク評価の仕組みを活用し、今後とも定期的に当社の事業活動を通じた社内外における人権リスクの把握・低減を図ります。

社内での人権に関する意識・理解向上

◆人権週間

2024年12月の「人権週間」に合わせ、「ビジネスと人権」に関する基本的な考え方や、NX従業員が被害者/加害者になって発生する人権リスク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の意識醸成を図りました。

◆管理職向け研修

管理職向けに「ビジネスと人権」に関する基本的な考え方や当社のサプライチェーンにおける人権尊重の取組みについて理解を深めるためのeラーニングを実施しました。

◆経営層向けセミナー

人権尊重の取組みの推進には経営層の理解とコミットメントが不可欠であるため、ILO（国際労働機関）駐日事務所プログラムオフィサー田中竜介氏をお招きし、当社グループ各社の経営層向けに人権に関する国際的な動向や企業の責任についての理解を深めるセミナーを開催しました（21社125人が参加）。 自社内の人権リスクの低減に加え、サプライチェーン上の人権リスクへの対応の必要性について理解を深めました。

今後の取組み

◆サプライヤー人権DDの拡大

今後は、初年度の調査実施を踏まえ、より運送業務委託先の調査対象会社数の拡大や、その他の事業セグメントにおけるサプライヤー（業務委託、請負先等）へ調査を拡大し、サプライチェーン全体での人権尊重の実現に取り組めます。

◆サプライヤー向け苦情処理窓口の開設

既存の内部通報制度（NXスピークアップおよびNXグローバルスピークアップ）に加え、当社グループと取引のあるサプライヤーが利用できる通報窓口の設置の検討を行います。