

2022 年 9 月 15 日

NIPPON EXPRESS ホールディングス株式会社

IR Day2022 主な質疑応答（要旨）

9 月 15 日(木)に動画配信および対面形式にて IR Day を実施しました。寄せられた質問と当社説明は下記の通りです。

【第 4 セッション：サステナビリティ経営の推進について

スピーカー：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】

Q1.ワークスタイル変革について従業員はどのような点を評価しているのか。詳細について教えて欲しい。

A1.従業員からは、「リモートワークの導入」による働きやすさ、「服装の自由化」についてまた「さん付け」運動は風通しの良い職場として多くの従業員が評価をしている。

Q2.資料 25 ページの「女性勤続率を男性と同等にする」の直近の実績をご説明頂きたい。

A2.決算説明会資料で半年に一度詳細の開示している。2021 年 4 月～12 月の男性の勤続率実績は 65.0%、女性は 55.7%である。

Q3.従業員満足度調査の活用として、他社では満足度の改善と役員報酬とを連動させ、経営者の評価に繋げている。今後この指標を経営者評価に連動させていくことの議論や動きはあるか。

A3.役員報酬に人的資本の KPI を連動させていくことは、現在検討を進めている。従業員満足度に限らず、いくつかキーファクターを選定し、検討を始めている。

Q4.TCFD の経営計画への織り込み方について教えて欲しい。単に、TCFD に賛同して終わりではなく、経営にどのように織り込んでいくのか、NX の今後の取組みについて考え方を教えて欲しい。

A4.TCFD は今年賛同・開示をした。本年は炭素税等の規制導入によるコスト増化のリスクを算定、財務インパクトの評価について開示をした。現在、次期中計のプランニングを始めているが、TCFD を活用した定量的な目標値・KPI を設定することの検討を進めている。

次期経営計画では TCFD の賛同を受けて中期目標の KPI を設定し取組んでいく。例えば、CO2 については、現在トラックメーカーが実証実験段階であり、中型大型車で導入はま

だできていない。あと一年で何らかの方向性がでてくることを期待している。具体的かつ定量的な指標を出すのは現時点では何とも言えないが、我々でやれることは、主体的に設定し取組んでいきたい。また CG コードも意識しながら目標の設定を進める。

Q 5.6 つのマテリアリティは、今後どのように進捗管理をされるか教えて欲しい。

A 5.各マテリアリティの進捗はHD体制移行により、NX グループに拡大し取組むことになる。例えば、マテリアリティの「従業員エンゲージメントの向上」のような KPI を設定済みのものがあり、「事業のデジタル化と DX の推進」のように今後 K P I を設定していくものもある。統合報告書で進捗を御案内する。

Q 6.現在の従業員の満足度は高いようだが、今後新たに人材を雇用する上で、優秀な人材を取り込む仕掛け、準備ができていないか教えて欲しい。また最終的に人事制度をどのように変えていきたいのか問題意識をコメント頂きたい。

A 6.現時点の運用をご説明すると、高度専門職人材（法務、リスク、I T 関連等の人材）や外国籍社員を採用している。現在の人事制度と矛盾の無い形で雇用をしており、採りたい人材は採用ができていない。今後に向け、ジョブ型の雇用形態についても検討をしており、最終的には、NX グループにマッチする人事制度を策定することを考えている。

以上