

ステークホルダーエンゲージメント

主要なステークホルダーとエンゲージメント方法

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)

従業員とのエンゲージメント向上についての取り組み



人財戦略部
ダイバーシティ
推進室長
長野 久

日本通運グループは、ダイバーシティ推進を通じ、従業員が充実感を持って働き、お客様や社会に貢献できるよう、従業員とのエンゲージメントに取り組んでいます。

日本通運グループがダイバーシティ推進に注力する背景をお教えてください。

お客様のニーズや社会情勢が刻々と変化し、今までの「常識」が瞬間に通用しなくなるような激変する状況においては、従業員の多様な背景や価値観から生み出される新たなイノベーションがとても重要と考えます。

日通グループ経営計画2023においてビジョン実現のために掲げている「従業員が幸せを感じる企業へ変革する」ため、従業員の個性や価値観など内面も含めた多様性を受容し、互いの個性を発揮し合える企業風土への変化を推し進めます。

育児などライフイベントとの両立や女性活躍についてどうお考えですか。

現在では出産した女性従業員のほぼ全員が育児休業を取得し、復帰後も活躍しています。総合職入社女性の比率は4割を超え、管理職候補者も増えていることから、さらなる制度や環境の改善を通じて女性活躍を推進していきます。

また育児休業を取得した男性従業員からは、育児、家事に真剣に向き合うことで、より仕事への意欲が湧いた、との声が寄せられています。

従業員の意識に変化を感じることはありますか。

ダイバーシティ推進の一環として行った管理職対象のアンコンシャス・バイアス研修では、自らの「普通」「当たり前」を問い直すきっかけとなった、という感想が挙がりました。

そういった中で、さまざまなものの見方や考え方、多様な価値観を歓迎するといった、受容の心を意識することが、組織の発展に重要であるとの考えが広がりつつあります。

今後、取り組みを進めるうえでのお考えについてお教えてください。

多様な従業員がお客様や社会を支える物流の仕事に誇りを持ち、自らの強みを生かして活躍する職場がどんどん増えて欲しいです。そのためには、私たち一人ひとりが常に当事者意識を持ち、物事に取り組む姿勢がとても大切だと思っています。