

# 社会：人財

## 社員が誇りと物心両面で幸せを感じる仕事

企業が持続的に発展するためには、「組織としての多様性」が不可欠であると考え、誰もが生き生きと働き活躍できる職場を目指し、多様性の尊重（ダイバーシティ）や働きやすく人間らしい仕事（ディーセントワーク）を維持しています。また、顧客、取引先、社員、株主等を含む幅広い社会との健全で良好な関係の維持に努め、良き「企業市民」であるとともに海外諸国の文化慣習を尊重する良き「国際人」たることを目指します。

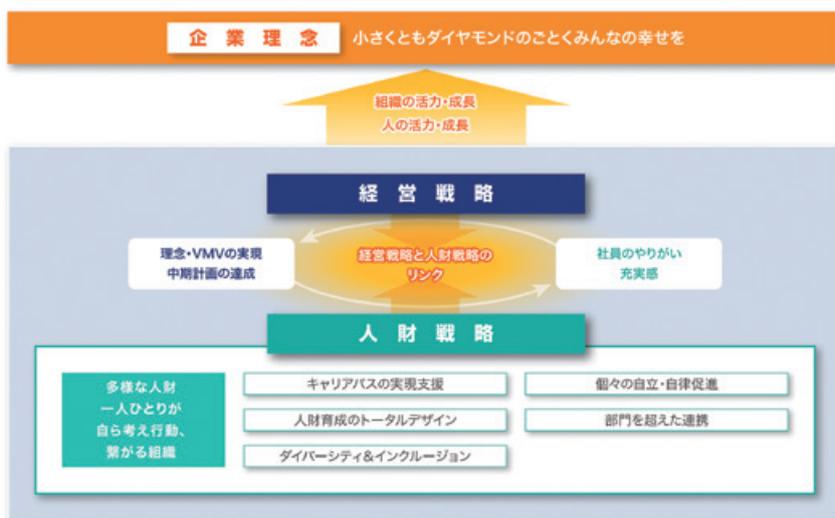
## ■ 人財育成の強化

### 基本的な考え方

ますます高度化するNRSの業務を遂行し、ビジョンに掲げる“総合力で化学品物流をリードする”を達成するためには、人財育成の強化は必要不可欠です。多様性を尊重・推進し、学び・経験を通じて人財が育成される“人財が育つ仕組みづくり”に挑戦しています。

経営戦略に沿ったグローバルな人員計画をベースに、個々人の適性・能力及びキャリアプランに基づく配置により、環境変化に対応できる人財、グローバル化に挑戦・活躍できる人財を含め、各分野でプロフェッショナルな人財を育てています。また、それぞれの部門が相互に強く連携する集団の形成を目指します。

### NRSの人財戦略



### 求める人財像

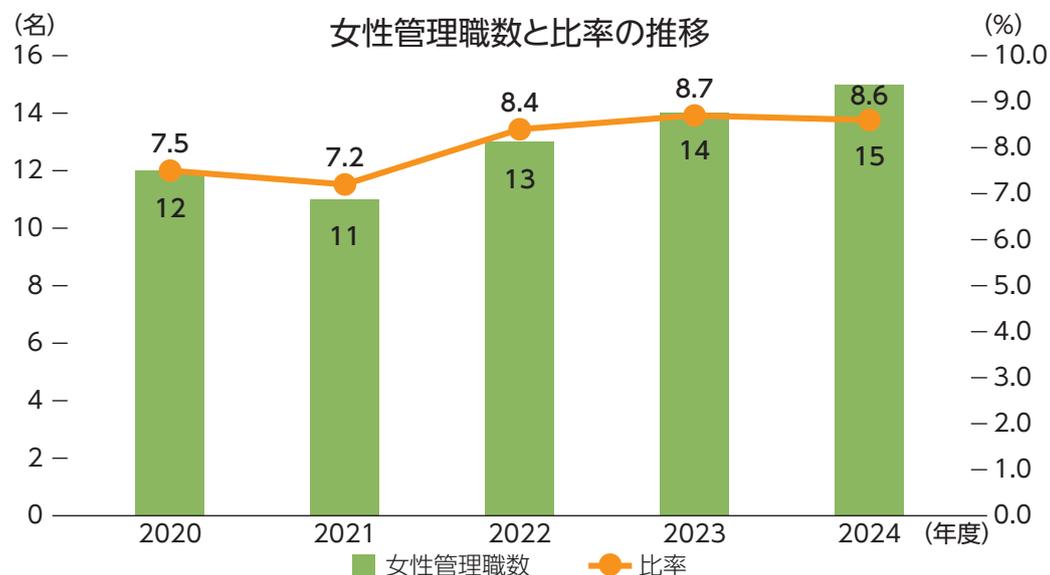


## ■ 多様性の尊重（ダイバーシティ）

### 女性の活躍

NRSグループは、厚生労働省が定める女性活躍推進企業認定「えるぼし認定」の最高位を獲得しています。当社では女性管理職比率の向上や継続就業の男女差軽減に向けた、キャリアアップ研修の実施、制度の整備等を通じて、男女ともに働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

	2022	2023	2024	
女性管理職比率	8.4%	8.7%	8.6%	毎年9月30日時点



### 子育てサポート

次世代育成支援対策推進法に基づく子育てサポート企業として、厚生労働大臣より「くるみん」の認定を受けました。

当認定は、次世代育成支援対策推進法に基づき策定した行動計画を実施し、定めた目標を達成することなど、一定の要件を満たしていると認められた場合に、厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）から受けることができる認定です。

当社では、ワークライフバランスのとれた多様な働き方を支援する取り組みや、男性育児休業取得促進に向けた取り組みが評価されました。

今後も、社員が仕事と子育てを両立しながら、生き生きと働き続けられる職場づくりに積極的に取り組んでまいります。

### 女性特化の研修会

管理職手前・新任管理職の女性社員が、NPO法人J-Win\*の主催する研修に参加しています。

業界や業種の枠を超えた約200名のメンバーとともに、ネットワーキング構築や相互研鑽の機会を通じて、リーダーとしての意識醸成、スキルアップに繋がっています。

\*特定非営利活動法人ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク：企業のダイバーシティ・マネジメントの促進と定着、女性リーダー育成を推進支援するNPO法人



## シニアの活躍

「全社員が物心両面で豊かな人生を長く送れるよう、一人ひとりが生き活きと長く働くことのできる場を提供する」ため、2022年10月より社員の定年年齢を60歳から65歳に引き上げました。新たなグループ会社として、株式会社NRSバリュークリエイトを設立し、豊富な経験・知識・技能を有するシニア層がより一層活躍できる仕組み・環境を整えました。同社では業務量や勤務日数・時間などの調整が一定の範囲内で可能で、社員の柔軟な働き方へのニーズに対応し、グループ内で唯一副業を認めています。現在、18名の社員が在籍し、一人ひとりの社員が「NRSグループの価値創出と向上に貢献する」ことを旨としながら、日々生き活きと活躍しています。

## 外国籍人財の採用とサポート

事業のグローバル化に伴い、外国籍の人財を積極的に採用しています。2019年より台湾を中心とした就職採用面接を実施し、台湾の他にも、中国、韓国、ベトナム、フランスの19名の外国籍社員が活躍しています。

	2022	2023	2024	毎年9月末の在籍者数
外国籍人財の採用数	19名	19名	21名	



## 障がい者の活躍

「障害のある人もない人もともに働ける企業」であることを目標に、障がい者雇用にあたっています。障がい者の方も組織の一員としての実感を持ち、スキルを積みながら生き活きと活躍ができるよう支援し、安心して長く働けるよう努めています。また障がい者支援担当者には厚生労働省で定める「企業在籍型ジョブコーチ」や「障害者職業生活相談員」の資格取得推進を図っております。



## ■ 働きやすい職場づくり（ディーセントワーク）

### 働きやすい職場認証の取得

2022年に運転者職場環境良好度認定制度（働きやすい職場認証制度）で「2つ星認証」を取得したのに続き、2023年は「3つ星認証」となりました。NRSグループの輸送部門がある全ての拠点での取得となり、今後もさらなる職場環境の改善に向け行動してまいります。

### 安全衛生委員会

社員の労働安全及び衛生に関する事項の審議・調査を本委員会ですべて毎月行っています。

労働災害防止や健康障害防止対策から安全衛生管理者の職場巡視、安全品質部門による安全パトロール、安全・衛生・健康に関する研修企画の立案・実行を計画的に進めています。

### エンゲージメント調査

社員に対しエンゲージメント調査をアンケート方式で年に1回実施しております。

3回目の実施となる今年の調査では、日本国内の社員だけではなく、海外社員にも実施しました。好意的な回答をしている割合は8割に達しています。

海外社員からの自由記述欄では、日本に来て化学品物流のことを学びたい、もっと会社のことを知りたい等、意欲的な社員が多数おりました。今後はコミュニケーションの場や、自ら学ぶことができる場を国内外に関わらず増やしていく予定です。

### 社員エンゲージメント調査の結果

	2022年	2023年	2024年
参加率	75%	81%	73%
エンゲージメント指標*	81.5%	81%	82%

※エンゲージメント調査設問6問において、好意的な回答をしている社員の割合

### 子ども参観日の開催

本社・横浜物流センターの従業員の子どもを対象とした「子ども参観日」を実施しました。「子ども参観日」は、従業員の子どもたちが親の職場を訪問することで、家族の仕事への理解を深め、ワークライフバランスを推進するとともに、社内コミュニケーションの活性化を目的としています。従業員エンゲージメント向上に取り組むとともに、未来を担う子どもたちへ学びの場を提供する活動を続けてまいります。



お父さん、お母さんの同僚と名刺交換

## 健康経営の推進

社員の心身の健康増進を目的に2021年度から「健康経営」を進めています。

1. 健康診断スケジュール短縮化・管理の簡素化
2. 産業看護師との契約
3. 健康診断オプションの補助金支給
4. 健康管理システムの導入

産業看護師は定期的に本社に訪問し、定期健診の受診管理や再検査の推奨業務の他、健康・メンタル相談を対面やオンラインで実施しています。

また、昨年度の健診・特定保健指導の受診率が高いことや保険事業に積極的に取り組んでいることから、石油製品販売健康保険組合より、健康推進優良事業所として銀賞を受賞しました。



## 教育研修制度の充実

中期経営計画「NRS 2024」では、「自己研鑽による社員のダイヤモンド化」を経営方針のひとつとし、人材の育成を最重要課題に位置付けています。グローバルに変化が激しく、より多様化する市場において事業を成長させ飛躍するために、人的資本をより強化し社員を成長させる教育、研修制度を導入しています。2023年度から国内同様グローバルにも展開し、1人当たり10万円の教育予算をもとに、多くの社員が自己研鑽に励んでいます。また、従来の階層別だけではなく、テーマ別の選抜研修にも力を入れ、さらなる社員のやる気と能力アップを目指します。

### 2024年度教育研修の例

- |                   |               |                |
|-------------------|---------------|----------------|
| ■新入社員研修、現場見学会     | ■テーマ別選抜研修     | ■各種勉強会         |
| ■現場研修(新卒・キャリア採用)  | ・グローバル研修      | ・各種危険物法規勉強会    |
| ■フォローアップ研修(1~5年目) | ・DX推進者研修      | ・事故対策勉強会       |
| ■シニアマインドセット研修     | ・女性キャリア研修     | ・AEO(保税・通関)勉強会 |
| ■経営幹部候補者研修        | ■自己啓発         | ・情報セキュリティ教育    |
| ■VMV勉強会           | ・語学講座(英語・中国語) | ・コンプライアンス教育    |
|                   | ・通信教育         | ■ライフプランセミナー    |



新入社員 現場見学会



グローバル研修 会長講話



VMV勉強会