

## 操業・輸送時の安全確保

人的・組織資本

「安全は全てに優先する」という理念のもと、安全スローガンを掲げ、従業員一人ひとりが安全文化を継承し、操業時の安全確保と高品質なサービスの提供に努めています。

### KPI

労働災害度数率・強度率

等



2021年度の各KPIの実績等はWebサイトをご参照ください。  
[https://www.hitachi-transportssystem.com/jp/profile/csr/pdf/sustainability\\_2021htskpis.pdf](https://www.hitachi-transportssystem.com/jp/profile/csr/pdf/sustainability_2021htskpis.pdf)

### 安全スローガン 『安全第一 “Safety First”』

#### 安全重点取り組み方針

日立物流グループ統一の重点取り組み方針を毎年制定し、安全スローガンとともに、方針に基づいた活動に取り組んでいます。

#### 安全推進体制

当社では、取締役会の選任による「安全専任役員」を配置し、トップダウンでの安全推進体制を構築することで、グループ全体の安全活動を推進しています。毎月の執行役員にて事故発生状況等について審議・報告を行っているほか、監査委員会においても安全活動の進捗や事故発生状況等について報告し、改善活動につなげています。

安全衛生管理の徹底に向けては、安全衛生に関する会社規則を定め、当社および各グループ会社に安全指導員を配置し、安全指導を実施するとともに、各事業所に「安全衛生委員会」を設置して各種安全活動を推進しています。また、協力会社と一体となった安全活動が必要不可欠と認識しており、グループ各社で半年に1回、協力会社の代表も参加するトップセミナーを開催し、安全の好事例や予防保全などに関する情報共有を図っています。2020年度および2021年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響により開催を見合わせましたが、状況を考慮しながら再開を検討していきます。

#### 安全への取り組み

##### ■ 安全知識と技能の向上

##### ● 社外競技会への出場

専門知識の習得、運転技能および点検技術の向上、交通安全に対する意識・知識の向上を図ることを目的に、毎年「全国フォークリフト運転競技大会<sup>\*1</sup>」「全国トラックドライバー・コンテスト<sup>\*2</sup>」に出場しています。2021年度も、全国各都道府県の予選を勝ち抜いた選手たちが出場し、優秀な成績を収めました。



<sup>\*1</sup> 全国フォークリフト運転競技大会:陸上貨物運送事業労働災害防止協会が主催する大会であり、安全の確立と実効性ある労働災害防止の推進を目的としている。  
<sup>\*2</sup> 全国トラックドライバー・コンテスト:公益社団法人全日本トラック協会が主催し、プロトラックドライバー日本一を競う。

##### ● VRを活用した体感教育

職場でのさまざまなシチュエーションを想定した実技訓練や体感教育を実施しています。体感教育では、VR(バーチャルリアリティ)技術を活用した映像コンテンツを積極的に用いた安全指導を実施しています。労働災害発生の危険が潜む行動等を、仮想空間上に再現した映像コンテンツによって作業者が疑似体験することで、安全作業の徹底につなげています。2021年度は新たに2つのコンテンツを作成し、現在では17のVR教育映像コンテンツを展開しています。



つまづき転倒体感

VR体感教育  
受講者数  
(2021年度)

6社 2,214名

※対象範囲:日立物流、国内グループ会社

##### ■ 安全テクノロジーの導入

##### ● 安全コックピット

映像を活用した「不安全行動の見える化(安全コックピット)」による労働災害の未然防止に努めています。物流センター内で稼働するフォークリフトの不安全行動を見える化するため、事故の発生リスクが高い場所の天井にカメラを設置。一時停止違反があった場合は画像認識技術で自動検知されると同時に、操縦者に対しアラートが発せられ、不安全行動への注意を促しています。また、映像データを分析することで今後の対策につなげています。

2021年度は、既に導入している3拠点のフォークリフトに、パトライトによる警告機能を追加したことで違反件数が大幅に削減されました。



#### 日立物流グループの労働災害指数(国内2021年度)

度数率( )内は単体 強度率( )内は単体  
**0.88**(<sub>0</sub>) **0.017**(<sub>0</sub>)



安全に関する取り組みの詳細はWebサイトをご参照ください。  
<https://www.hitachi-transportssystem.com/jp/profile/csr/social/safety/>

## 次世代の産業やくらしの追求

製造資本

知的資本

次世代の産業やくらしを支える社会インフラとしての役割を果たしながら、安全・品質・生産性に優れた持続可能な物流サービスの構築・進化を図ることで、脱炭素やドライバー不足等のさまざまな環境・社会課題の解決に貢献していきます。

### KPI

社会インフラ関連設備の輸送実施  
サプライチェーンソリューションの開発

等



2021年度の各KPIの実績等はWebサイトをご参照ください。  
[https://www.hitachi-transportssystem.com/jp/profile/csr/pdf/sustainability\\_2021htskpis.pdf](https://www.hitachi-transportssystem.com/jp/profile/csr/pdf/sustainability_2021htskpis.pdf)

#### 地域の物流ニーズ・課題への対応および対応力の強化

##### ■ メディカル業界向け物流センターの省人化

医薬品等の製造・販売の事業継続性の重要性を鑑み、パンデミックや労働力不足による物流の遅延・停滞や物流コスト上昇への対応策として、メディカル物流センターの省人化に取り組んでいます。2020年度に開設した先進的なメディカル業界向け物流センターでは、当社が独自に開発したRCS(Resource Control System)の導入により、倉庫内の自動化設備の複雑な制御連携が可能となり、一部の作業工程での完全無人化を実現しました。



##### ■ 社会インフラ関連設備の輸送実施

##### — 風力発電設備の輸送 —

現在、世界全体で脱炭素社会に向けた動きが加速しています。そのような中、日立物流グループは2021年度に、再生可能エネルギーの拡大に貢献する社会インフラ関連機器輸送の取り組みとして、北海道蘭越町にて陸上風車輸送を手掛けました。陸上風車の建設地までの輸送の道程には、一般的なトラック、トレーラーが登坂不可能な急勾配、狭隘な山道がありましたが、当社グループが所有する特殊車両「マルチキャリア」を使用することにより、山麓から山頂までの運搬が可能となりました。今回実施した輸送作業は、電力プラント設備の輸送事業で長年にわたり培ってきた技術力や経験を活かし、建設会社をはじめ地域協力企業との緊密な連携を図ることで完遂につなげました。今後も国内外の各地で、風力、バイオマス、太陽光発電などの再生可能エネルギー事業の輸送に携わり、脱炭素社会の実現に貢献していきます。



##### ■ SSCV-Smart(輸送業務支援ソリューション)

中小企業が多くを占めるトラック運送業界では、さまざまな管理業務を電話やFAX、紙で行っている会社が少なくありません。当社が開発した「SSCV-Smart」は、荷主とトラック運送事業者をインターネットでつなぐWebシステムであり、輸送案件の獲得から配車、運行指示書の発行、請求までをシステム上で一元管理できるため、事業効率化・収益改善に寄与します。2021年度は、当社グループの輸送センターと地域の輸送協力パートナー(60社)に導入しました。今後もさまざまな機能を拡充することで、トラック運送事業者の効率的な働き方を支援していきます。



SSCV-Smartについての詳細はWebサイトをご参照ください。  
<https://www.hitachi-transportssystem.com/jp/sscv/smart/>

#### 先進テクノロジーの駆使による サプライチェーン全体最適化の促進

■ 人工知能の活用、サプライチェーンソリューションの開発  
AIを活用した物量予測技術の確立と、予測技術を活用した新ソリューションの開発に取り組んでいます。

##### ● 物量予測ツールの活用

AIを活用した高精度の物量予測をもとに物流センターの在庫最適化等を行うことで、運営の効率化をめざしています。2021年度は、これまでに設計・実証を検討した物量予測ツールの精度向上を図り、物流現場での実装を30件実現しました。現在、物量予測ツールの活用事例は累計で50件まで拡大しています。

物量予測活用事例数  
(2022年3月末時点:累計)

50件

##### ● SCDOSで提供するサービスの拡張

お客様のサプライチェーン最適化に貢献するため、「SCDOS」のサービス拡張に取り組んでいます。具体的には、物流リソースの受容能力や運用効率を考慮した供給計画の立案や、多岐にわたる物流データを活用した在庫の補充発注業務の実行支援を行っています。2021年度は、お客様との共同研究により開発した在庫最適化ソリューションのサービス提供を開始したほか、物流センターを起点とした在庫適正化アプローチについて、実際の物流現場での実効性検証に取り組みました。

# 日立物流グループの人財戦略

日立物流グループは、「人財力の強化」と「組織の活性化」の2つを柱とする人財戦略の推進により、LOGISTEEDの加速をめざします。経営戦略に応じた優秀な人財の確保と育成、役割に応じた評価と処遇により、人財力の強化を図るとともに、働き方改革やダイバーシティ&インクルージョンなどの取り組みを通じ、従業員エンゲージメントの向上と組織の活性化を推進していきます。

組織の活性化

従業員エンゲージメントの向上

持続的な成長を実現するためには、従業員と会社のつながりの強さ、エンゲージメントが重要になっています。エンゲージメントを高めるためには、当社グループのあり方と進むべき道を示し、従業員一人ひとりをつなぐ軸となるHB Wayの理解浸透を欠かすことはできません。また、エンゲージメントサーベイの実施によるモニタリングとその調査から浮き彫りになった課題に対してフォローアップし、エンゲージメントの向上と従業員一人ひとりが生き生きと働き続けられる会社をめざします。

■ **HB Wayの浸透**  
HB Wayの考え方が、従業員一人ひとりの行動や判断基準に定着するよう、職場懇談会、各階層別研修やeラーニングなどの定期教育、VC活動などの取り組みを継続的に実施しています。

■ **モニタリング**  
● **従業員エンゲージメントサーベイ**  
HB Wayの浸透度や従業員の経営戦略への能動的な参画度合を、工

ンゲージメントサーベイの実施により年1回把握しています。今後は、グローバルでのサーベイの実施を検討しています。

■ **フォローアップ**  
エンゲージメントサーベイの経年の結果分析、組織単位での課題洗い出し、対策の実施等により、組織の活性化に取り組んでいます。サーベイの結果から、若手社員のエンゲージメントの強化が必要であると認識し、2021年度は1on1のキャリア面談を実施しました。

**従業員エンゲージメントサーベイ結果**  
**— 持続可能なエンゲージメントスコア\*1 —** 65 ※2  
(2021年)

対象範囲:日立物流、国内グループ会社  
\*1 貢献意欲や帰属意識等に関する設問によって測定される企業の成長性との相関性が高い指標。目標値を設定しエンゲージメント向上につなげている。  
\*2 好意的回答の合計スコア

ダイバーシティ&インクルージョン

少子高齢化による労働力人口の減少が見込まれるなか、特に物流業界での人財不足は顕著であり、これまで以上に多様な人財の活躍は、日立物流グループが物流活動を通じて社会に貢献するうえで不可欠な要素です。当社グループでは、多様な働き方を実現する制度や仕組みの整備に加え、教育等を通じたダイバーシティ&インクルージョンの風土醸成と促進に取り組んでいます。

■ **ダイバーシティへの理解促進と意識改革**  
階層別研修で、ダイバーシティについての深い理解や意識改革につながるカリキュラムを導入しています。また、外部講師による講演会を2014年度より開催しています。2021年度は、働き方改革にフォーカスしたダイバーシティ講演会を開催し、国内のグループ会社従業員を含む約600名が聴講(オンライン参加含む)しました。


■ **女性の活躍推進**  
女性の活躍をグローバルカンパニーとしての必須課題と位置付け、各種施策を行っています。2021年度には

女性管理職登用への意識付けを目的とした、リーダーシップ研修やキャリア開発研修に67名が参加しました。

**女性管理職比率**  
**2021年度実績** 5.5%  
**目標: 2023年度までに10%**

対象範囲:日立物流

■ **仕事とライフイベントとの両立支援**  
従業員がライフイベントに直面しても家庭生活と両立しながら安心して働き続けられるよう、両立支援制度を設けています。また、両立支援ハンドブックを作成・配布するなどの積極的な情報提供を通じて、本人および周囲の理解醸成を図り、制度の利用促進につなげています。



働き方改革

従業員が健康で、安心して、やりがいを持って働き続けることができるよう、各種取り組みを通じた「働き方改革」を推進し、従業員一人ひとりが存分に活躍することで、組織全体の生産性と企業価値の向上をめざしています。

■ **VC活動の推進**  
日々の改善活動としてVC活動を推進し、安全・品質・生産性の改善、職場活性化の取り組み、RPA等デジタルツールの活用などを通じて働き方改革につなげています。

■ **労働時間の適正化**  
PCログ管理や生体認証などでの管理により従業員・管理者双方の意識改革を図り、時間外労働の削減に取り組むとともに、年次有給休暇を取得しやすい環境づくりも積極的に進めています。

**時間外労働時間(平均)**  
**(2021年度)** 27.5 時間/月

対象範囲:日立物流 正社員

■ **テレワーク勤務の促進**  
リモートワークが可能な業務にテレワーク勤務制度を導入し、オンライン会議システムなどのITツールを活用したテレワーク勤務を実施しています。業務の整理、見直しにつながったほか、働く時間と場所に制限のある従業員に対しての両立支援施策にもなっています。

■ **従業員の健康増進支援**  
保健師などの専任スタッフが常駐するグループ健康管理室を開設し、心身の健康面での不安やセルフケア等に関する相談に対応するなど、従業員の健康づくりの支援を拡充することにより、健康で安心して働ける職場づくりに努めています。

**年次有給休暇取得日数**  
**(2021年度)** 16.9 (15.7)日

対象範囲:日立物流 正社員( )内は国内グループ 正社員

従業員に関する取り組みの詳細はWebサイトをご参照ください。  
<https://www.hitachi-transportssystem.com/jp/profile/csr/social/employee/>

人財力の強化

人財の確保・定着

中期経営計画「LOGISTEED2024」の策定を踏まえ、LOGISTEEDの加速とアジア圏3PLリーディングカンパニーへの進化に向け、DX人財およびグローバル人財の積極的な確保と、その早期定着のための各種施策を推進しています。

■ **事業戦略に沿った人財の確保**

● **DX人財**  
ダイレクトリクルーティングを活用した採用のほか、これまで物流業界との関わりが少なかった方々に興味をもちってもらうために、インターンシップや社員との座談会などの開催を通じて、物流DXに触れていただく機会を設けています。

● **グローバル人財**  
実践的な語学力に加え、各国の文化やビジネス環境を理解し、海外事業の強化、拡大に向け、今後のグローバル化を共に進めていける人財の確保に力を入れています。また、新卒採用では外国籍社員を積極的に採用し、周囲の社員の異文化理解、グローバル化にも努めています。

■ **人財の早期定着**

● **オンボーディングプログラム**  
若手社員や経験者採用者を対象に、HB Wayの理解浸透、安全、法令遵守などの研修を実施しています。

● **サーベイやキャリア面談の実施**  
若手社員を対象に、配属されている組織に対する参画意識や生産性に関する改善意識などを測るサーベイを実施し、その結果を用いて上長向けにマネジメントに関するアドバイスの提供を行っています。またメンター制度の導入や定期的なキャリア面談の実施により、人財定着率の向上を図っています。

**新卒採用社員における外国籍社員の割合 (2021年度)** 11%  
**目標: 2023年度までに全体の3%**

対象範囲:日立物流

人財育成・能力開発

日立物流グループの全従業員を対象とした教育体系「HBグループカレッジ」を策定し、実践的かつ専門的な研修を通じて、従業員一人ひとりの強みを伸ばすことに取り組んでいます。従業員が自ら学ぶ姿勢を大切に、自律的成長を支援する環境を整備しています。また、教育時間や費用などの実態を定期的に調査・把握し、研修のニーズや実効性等を確認しています。

■ **一人あたり教育時間 (2021年度)** 8.4 時間  
対象範囲:日立物流、国内グループ会社

■ **一人あたり教育費 (2021年度)** 27,960 円  
対象範囲:日立物流、国内グループ会社

■ **HBグループカレッジ**  
ポジションごとに期待と役割および必要なスキルを整理し、事業戦略と連動させながら、「HBグループカレ

ジ」として階層別研修、現場管理、ロジスティクステクノロジーなどの専門プログラムを実施しています。またスキル調査の実施により、あるべき姿とのギャップを見え化し、随時教育体系に反映させています。中期経営計画「LOGISTEED2024」の策定を踏まえ、DX人財とグローバル人財の育成を重点的に行っています。

● **DX人財**  
DX人財の育成体系を整備し、高度人財の育成を進めるとともに、経営幹部を含む全社員に基礎教育を実施することでデジタルリテラシーの底上げを図っています。  
・全社員教育:DXマインドセット教育、IT基礎教育  
・専門教育:プロジェクト管理、ビジネスアナリシス、データアナリスト、データサイエンティスト育成研修等

● **グローバル人財**  
グローバルコミュニケーション教育、海外業務研修制度などのプログラムにより、グローバルな思考と高い専門性を有し、文化や価値観の違いを超えビジネスに貢献する人財の育成を行っています。

人事制度基盤の構築

日立物流グループ全体で評価の測定基準の標準化を進めていくなかで、先行して日本国内の管理職を対象に、求められる役割、責任、期待と成果、必要なスキルなどを明確にし、能力・意欲に応じた「適所適財」の配置を行うグループ共通の「人事制度」への転換を進めています。従業員一人ひとりの自律的な役割遂行、挑戦意欲や成長を促すとともに、行動・プロセスと成果を今まで以上に評価や処遇に反映することにより、納得感や達成感を醸成し、グループ全体のより大きな価値創出の実現をめざしていきます。

■ **ジョブ型人事制度の導入**  
ジョブ型人事制度導入に向け、「適所適財」での柔軟な人財ローテーションが行えるようグループ内で組織設置基準の統一を推進しています。さらに役割を明確化・明文化したポジションプロファイルを作成し、「ポジション」の評価基準に応じた処遇制度への転換を進めています。

■ **人事マネジメントシステムの刷新**  
人事マネジメントシステムの刷新を日本国内から先行して進めてい

ます。ジョブ型人事制度で整理した役割・ポジションをもとに、従業員がどのようなキャリアを持っているか、また、どのような業務スキルを持っているかなどの一元管理が可能なマネジメントシステムを構築することで、グローバル視点での最適な人財配置や人事戦略の実現をめざしています。

① 組織設置基準  
組織や管理職配置等各社員なる  
A/E B/E C/E D/E

② 役割評価・ポジションプロファイル  
役割の定義なし  
定義なし

③ 等級/評価/報酬制度  
人に紐づく  
A/E 1,000k ¥  
O/O部長  
ポジション  
- ¥

④ 適所適財での人財ローテーション  
A/E B/E C/E D/E

⑤ 役割の明確化・明文化  
(ポジションプロファイル-PP)  
A/E B/E C/E D/E  
A/E B/E C/E D/E  
A/E B/E C/E D/E

⑥ ポジション (イ2) に紐づく  
A/E 1,000k ¥  
O/O部長  
ポジション  
- ¥

(イメージ)