

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。

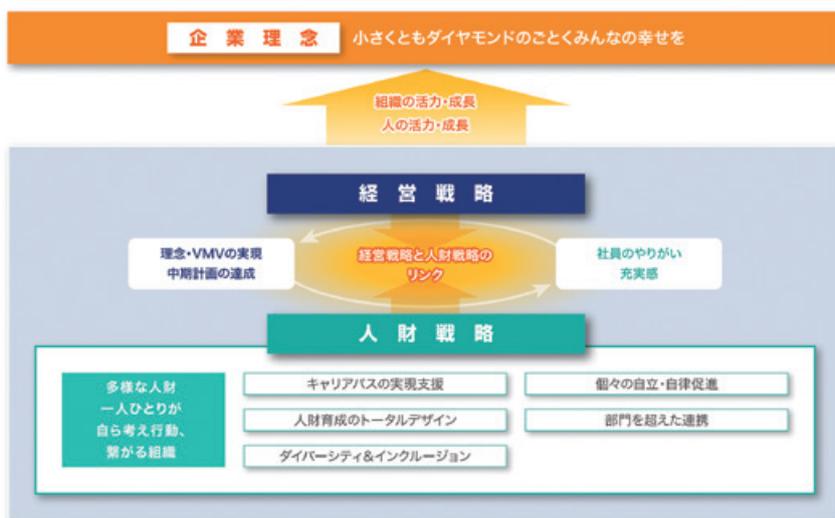
■ 人財育成の強化

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・能力およ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



■ NRSのダイバーシティ推進

社長メッセージ

NRSは、すべての人が働きやすい、開かれた職場づくりを目指し、多様性の尊重(ダイバーシティ)や働きがいのある仕事と職場づくり(ディーセントワーク)を推進します。

これは、私たちの企業理念「小さくともダイヤモンドの如く みんなの幸せを」に象徴され、会社に関わるすべての方々の幸福を願うもので、性別や人種を問わず、皆が公平に活躍できる社会を目指す強い思いが込められています。この理念を追求することでダイバーシティ推進につながり、社員一人ひとりがやりがいや生きがいを感じながら、充実した人生を送ることができると確信しています。

1946年の創業以来、NRSは長い歴史を歩んできましたが、これからの成長の鍵は人財育成にあると考えています。AIや自動化が進む時代においても、人間の役割は変わらず重要です。どれほど優れた技術を導入しても、企業の成長を支えるのは、多様な背景を持つ人財の力です。個々のライフスタイルや状況に応じた支援を行い、柔軟な働き方をサポートすることで、社員が充実した仕事生活を送れるよう努めています。

NRSは、これからも顧客、取引先、社員、株主を含む幅広いステークホルダーとの良好な関係を大切に、良き「企業市民」として、さらには海外諸国の文化や慣習を尊重する良き「国際人」としての役割を果たしてまいります。

女性の活躍

NRS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。



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、生き活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。



女性リーダー育成支援プログラム

将来のリーダー候補として期待される女性社員の成長を支援するため、NPO法人「J-Win*」が主催するHigh Potential Network (以下HPN)に参加しています。

HPNは、異業種の女性社員が集まり、リーダーシップやキャリア形成について学ぶ、1年間にわたる実践型のプログラムです。

約200名の参加者たちとともに、月に1回の定例会、分科会や講義等、様々な活動を通じて知見を深め、自身のキャリアアップ意識を確立していきます。

2023年から毎年4～5名の派遣を行っており、毎年3月には1年間の活動を終えたメンバーの修了報告会を実施しています。

*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



修了報告会

ダイバーシティ推進プロジェクト

ダイバーシティ推進プロジェクトは2020年に発足しました。

プロジェクトの使命は、「誰もが働きやすい職場環境の整備」。

メンバーは当初3名でしたが、現在は有志で集まった7名へ増員し、活動の幅を拡大しています。

プロジェクトでは、主に「女性活躍推進」や「仕事と家庭の両立支援」に関する取り組みを行っています。

2025年度は、産休・育休ガイドラインの見直しや男性育休レポートの配信に加え、労働時間削減をすべくリフレッシュデー（ノー残業デー）や時短勤務制度*の利用推進キャンペーンを実施しました。今後もこのような施策を継続的に行うことで、「誰もが働きやすい職場環境の整備」に取り組んでまいります。

*時短勤務制度：その日の業務が早く終了した場合、就業時間を最長1時間まで短縮可能とする制度

推進体制、主な活動成果(表-1)および今後の活動に対する目標(表-2)は下記の通りです。

推進体制



表-1 主な活動成果

年度	内容	
2020年	ジョブカムバック制度	導入
	配偶者同行休職制度	導入
2021年	育児短時間勤務制度	中学校就学まで延長
	育児・介護フレックスタイム制度	導入
	産休・育休ガイドライン	策定
2022年	えるぼし認定（最高位の3つ星）	配信開始
	男性育休レポート	
2023年	J-Win派遣開始	新設
	不妊治療サポート	
2024年	くるみん認定	コアタイム廃止
	育児・介護フレックスタイム制度	
	不妊治療のための休暇設定	
	企業型ベビーシッター割引券	
2025年	労働時間削減への取り組み	開始
	女性管理職インタビュー企画	配信開始

表-2 今後の活動に対する目標

期間
2029年9月までの5年間
目標①
女性管理職比率を2倍へ
14名(10%) → 28名(20%)
目標②
平均残業時間を10時間以内とする
16.2時間* → 10時間以内
*2024年度の平均（2024年4月～2025年3月）



男女賃金格差是正への取り組み

男女賃金格差（是正対策）格差要因は①非正規社員比率②女性管理職比率③育児や家事の負担比率と言われています。

NRSではこれらへの対策を鋭意進めております。

1. ジョブカムバック制度（特に女性の復職を奨励、正規社員として再雇用する制度）設置
2. 女性に特化した育成プログラムの実施、意識調査を毎年実施し本音の共有推進
3. 働きやすい職場認定では3つ星獲得、勤務時間帯選択の自由度拡大、在宅勤務、休暇取得や残業削減対策へはダイバーシティ推進プロジェクトで対応推進・支援中

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。

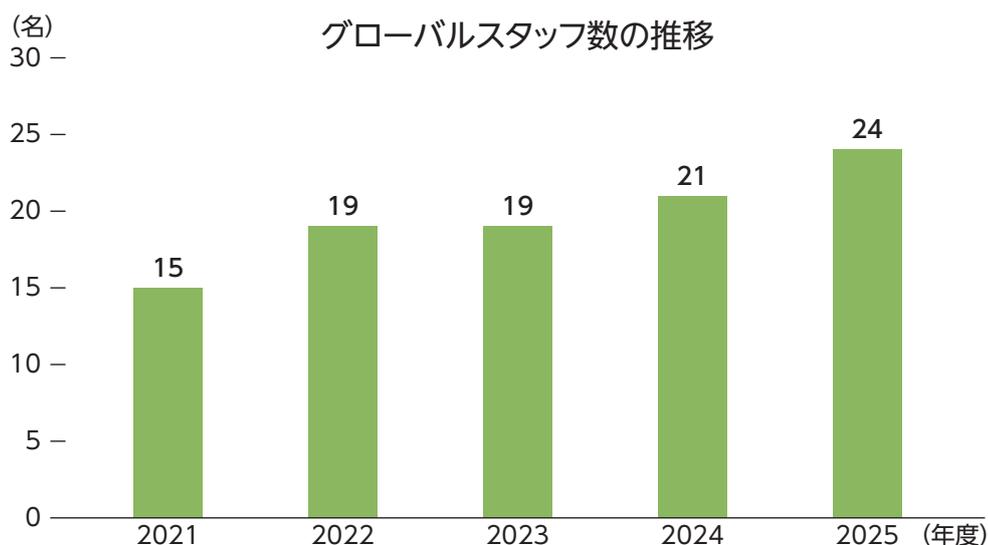
新たなグループ会社として設立した株式会社NRSバリュークリエイトでは、豊富な経験・知識・技能を有するシニア層が活躍できる仕組み・環境を整えており、業務量や勤務日数・時間などの調整が一定の範囲内で可能です。グループ内で唯一副業も認めており、柔軟な働き方のニーズにこたえています。

設立から3年を経て、現在23名の社員が在籍し、一人ひとりが「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。

グローバルスタッフの採用とサポート

海外事業をさらに拡大するとともに、グローバルスタッフの採用にも積極的に取り組んでいます。

2019年度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、マレーシア、フランスの24名のグローバルスタッフが活躍しています。



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

2023年より、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）において、輸送部門を有する全ての拠点で「3つ星認証」を取得しています。
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

社員の労働安全およ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。NRSグループでは、50名未満の事業所においても定期的な協議の場を設け、安全・高品質な物流サービスの提供に努めています。

エンゲージメント調査

社員のエンゲージメント向上を目的として、当社では年に1回、全社員を対象にエンゲージメント調査を実施しています。

4回目となる本年度の調査でも、日本国内および海外の社員を対象とし、よりグローバルな視点での意見収集を行いました。

その結果、参加率は83%と昨年度の73%から大幅に向上し、より多くの社員の声を反映できる調査となりました。自由記述欄には、「会社をもっと理解したい」といった意欲的なコメントが多数寄せられました。今後は社員一人ひとりがより自身の成長を感じられるよう、キャリア支援や挑戦機会の拡充、そして国内外を問わず活発なコミュニケーションの場づくりをさらに強化していきます。

引き続き、社員の声を大切にしながら、働きがいのある職場環境の実現を目指してまいります。

社員エンゲージメント調査の結果

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
参加率	75%	81%	73%	83%
エンゲージメント指標*	81.5%	81%	82%	80%

※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

ファミリーデーの開催

本社および千葉地区の社員とその家族を対象に「ファミリーデー」を実施しました。「ファミリーデー」は、家族が職場を訪れることで社員の仕事への理解を深めていただくとともに、ワークライフバランスの推進や社内コミュニケーションの活性化を目的としています。

今後もNRSグループは、社員とその家族とのつながりを大切にしながら、エンゲージメント向上に取り組むとともに、未来を担う世代に学びや体験の場を提供する活動を続けてまいります。



構内見学の様子



家族の同僚と名刺交換



健康経営の推進

NRSグループでは、全ての社員と家族が心身ともに健康で、生き活きと働ける環境づくりを経営課題の一つと位置付け、2021年度から健康経営に取り組んでいます。2025年度からは企業理念のもと、メンタルヘルス・生活習慣病に係る施策をより戦略的に強化し、社員のヘルスリテラシーと生産性のさらなる向上を目指しています。

1. 定期健診オプション検査の補助金支給
2. 特定保健指導・定期健診後再検査の受診勧奨
3. ストレスチェック集団分析の活用
4. 健康管理のDX化・情報連携の強化
5. 社会貢献活動への健康促進の組み込み

上記に加え、産業看護師が定期的に本社を訪問し、社員との健康・メンタル相談を対面やオンラインで実施しています。

教育研修制度の充実

中期経営計画「NRS 2027」では、「グローバル化のさらなる加速」を経営方針の一つと位置付け、グローバルタレントの採用および育成を最重要課題としています。グローバル市場は変化が激しく多様化しており、当社は事業をさらに成長させ飛躍させるために、人的資本の強化と社員の成長を目的とした教育研修制度を導入しています。

2023年度からは、国内同様にグローバルにも展開し、社員一人当たり年間10万円の教育予算を活用して、多くの社員が自己研鑽に励んでいます。

また、従来の階層別研修に加え、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ています。

2025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 |
| ■管理職研修 | ・通信教育 | ■ライフプランセミナー |



新入社員 現場見学会



海外スタッフとのVMVワークショップ



5年目フォローアップ研修