

マテリアリティ

Data Security データセキュリティの強化



目標	2022年度の進捗	2023年度の取組み/今後の施策案等
<ul style="list-style-type: none"> ITセキュリティ・アーキテクチャの強化 ITセキュリティ意識の向上 	<ul style="list-style-type: none"> サイバーセキュリティ対策の運用を継続 定期的なセキュリティ・アセスメントを立案・実施 データセンター/サーバー/ネットワーク等のリスク低減策を継続 従業員教育の実施(なりすましメール対応訓練、情報セキュリティに関する学習を年にそれぞれ3回実施) 	<ul style="list-style-type: none"> サイバーセキュリティ対策の運用を継続 定期的なセキュリティ・アセスメントを立案・実施 データセンター/サーバー/ネットワーク等のリスク低減策を継続 従業員教育の実施(なりすましメール対応訓練、情報セキュリティに関する学習を年にそれぞれ4回実施)

Diversity and Equal Opportunity ダイバーシティと機会均等の推進



目標	2022年度の進捗	2023年度の取組み/今後の施策案等
<ul style="list-style-type: none"> 管理層への昇進における機会均等の促進 マイノリティグループからの採用の推進 人権・機会均等に関する従業員教育の推進 	<ul style="list-style-type: none"> グループ全体女性管理職比率:34.3% 人権、機会均等に関するeラーニングを全世界の従業員に実施 	<ul style="list-style-type: none"> KWEグループダイバーシティと機会均等に関する基本方針の制定 各地域の状況に応じた施策の推進

Social Impacts in the Supply Chain 責任ある調達



目標	2022年度の進捗	2023年度の取組み/今後の施策案等
<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーンにおいて倫理的、社会的、環境的責任を果たす 	<ul style="list-style-type: none"> 調達におけるアセスメントを実施し、重要項目を特定(安全衛生、労働、ベンダー管理、環境コンプライアンス) 安全衛生に関するチェックリストを作成(7つの分野、37項目) 	<ul style="list-style-type: none"> 安全衛生に関するチェックリストをサプライヤーへ周知し、調査を実施 サプライヤー管理に関する制度の確立

Diversity and Equal Opportunity

Concept & Policy

当社グループは従業員の個性を尊重し、あらゆる差別を許さず、全ての人材が平等な条件のもとで働き、活躍する機会を提供することを大前提としています。KWEグループ行動規範では「8. Equal Employment Opportunity(機会均等)」を次の通り掲げ、2020年に策定した「KWEグローバル人事ガイドライン」に則りダイバーシティと機会均等の推進に取り組んでいます。その具体的な施策の1つとして2023年度に「KWEグループダイバーシティと機会均等に関する基本方針」を制定し、さらなる推進のための体制構築を進めています。

KWEグループ行動規範 「8. 機会均等」

当社は、全ての従業員と求職者に対し、常に公平な雇用機会を提供する。

当社は、採用、教育、昇格、補償に関して、人種、肌色、出身国、国籍、宗教、性別、年齢、障害の有無、婚姻の有無、軍歴、性的指向、遺伝情報その他法令により保護されている項目について差別をしない。

全ての役員・従業員は、この方針を遵守し、平等かつ公平に接しなければならない。

KWEグループダイバーシティと機会均等に関する基本方針(抜粋)

1. 目的

KWEグループはダイバーシティと機会均等、インクルージョンの価値観が、企業の持続可能性にとって不可欠であるという信念を持っています。

多様な従業員が協働し事業や経営において多様性を尊重する姿勢は、KWEグループの企業文化や評判、そして成果の大きな要因です。これはKWEグループのDNAであり、創業以来のグローバル市場における成長の原動力です。

今までもこれからも、人材はKWEグループにおける最も貴重な経営資源です。本方針に基づく取り組みが世界中の多様な従業員の生み出す力を増幅し、KWEグループが持続的に成長しながら、良き企業市民として地域社会およびグローバル社会の発展に貢献すると確信しています。

2. 適用範囲

本方針はKWEグループの全ての従業員、全ての職場、および会社が主催または後援する行事に適用されます。

3. 基本方針

(1) Diversity 多様な個性の尊重 (2) Equity 公平・公正、機会均等 (3) Inclusion インクルーシブな職場環境の実現

4. 従業員の責務

ダイバーシティへの取り組みについては下記をご参照ください。

<https://www.kwe.com/jp/about/sustainability/worker/>

重点施策／KPI等

当マテリアリティにおける3つの重点施策として

- 管理層への昇進における機会均等を促進するため、有能な女性のパイプラインを構築、育成、支援する。
- 社会的少数者、または取り残され、過小評価されている人々の採用と定着の促進
- 人権や機会均等にまつわる従業員教育に注力し、以下のKPI等の達成に取り組んでいます。

管理層への昇進における機会均等を促進するため、有能な女性のパイプラインを構築、育成、支援する。

- ・ KWEグループダイバーシティと機会均等に関する基本方針の制定

多様性と相互尊重に満ちた組織づくり

- ・ 差別やハラスメントが発生しない職場環境の構築

- ・ 従業員がそれぞれの役割において優れた能力を発揮できるよう、多様な属性や価値観を尊重する人材施策の推進

ハラスメント防止／ダイバーシティ&インクルージョン研修の強化

- ・ ハラスメント防止 eラーニング受講率：94.66% (2022年10月-12月実施)

- ・ ダイバーシティ&インクルージョン eラーニング受講率：95.57% (2022年10月-12月実施)

男性労働者の育児休業
取得率(2022年度)
(近鉄エクスプレス単体):

36.4%

VOICE

仕事を続けていくうえで得るものが大きい 育児取得

第2子の誕生により家事・育児の負担が大幅に増すことから、夫婦で家庭に専念する期間が必要と判断し休業の取得に至りました。2022年10月から施行された産後パパ育休をはじめとする社会・世論の後押しもあり、躊躇することなく“取得すべき”という気持ちで準備に臨めました。引き継ぎは、半年前に取得時期と期間を上長に相談し休暇の約2ヶ月前からじっくりと進めました。休業中にフォローをしてくださった皆様のおかげで家族と貴重な時間を過ごせたことに感謝しています。1カ月しっかりと育児の負担の大きさを体感できたことで、復職後も家庭とのバランスを取りながら効率よく仕事を進めていくためのスケジュールリングができるようになりました。今後仕事を続けていくうえで得るものも大きかったと感じています。



京浜輸出営業所 係長
小松 龍人

ダイバーシティ&インクルージョンの 浸透とハラスメント防止に向けて

2022年10月～12月にKWEグループ全従業員を対象としたハラスメント防止、ダイバーシティ&インクルージョンに関するeラーニングを実施しました。また、パワーハラスメントについての理解およびその防止を目的に、2022年度も近鉄エクスプレスの従業員を対象とした研修を実施しました。管理職はもとより職場で働く全従業員が、働きやすい職場づくりに向けて自発的に行動することを目指しています。

世界各地の人口動態や環境に合わせた 人材活用・雇用

ビジョンの達成に向けた事業成長と人材確保、ダイバーシティの推進に取り組む当社グループは、世界各地の人口動態や環境に合わせた人材活用・雇用に取り組んでいます。

例えば少子高齢化が進む日本では、2021年度より「KWEライフ・シフトサポート規則」を導入しシニア人材の活躍を支援しているほか、APLLの米国拠点では、インターンシッププログラムを活用したマイノリティグループの採用に積極的に取り組んでいます。

人的資本への投資の強化の一環として、 教育研修プログラムや キャリア・チャレンジ制度を拡充

人的資本の強化へ向けた各教育研修プログラムは、階層や目的ごとに構築された独自のプログラムや活動を通じて、従業員の組織への貢献度を高め、個々の成長を支援することを目的としています。例えば今後の必要スキルの大幅な変化に適応するためのリスキルや、現在の業務を高度化するためのアップスキルの促進を目指し、LinkedIn Learningのeラーニング受講を促進しています。

また、2022年4月より、人材の有効活用と組織の活性化を図り、個人と組織の成長を連動させることを目的に、入社3年目以降の従業員を対象としたキャリア・チャレンジ制度(社内公募制度、近鉄エクスプレス単体)を導入しました。応募条件を設けず従業員が自らのキャリアを自律的に考えることを促し、個々の希望を尊重した活躍の場を提供することで、当社と従業員がともに成長していくことを目指します。



研修イメージ