

マテリアリティ

Data Security データセキュリティの強化



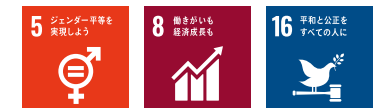
目標	2021年度の進捗	2022年度の取組み／今後の施策案等
- ITセキュリティ・アーキテクチャの強化 - ITセキュリティ意識の向上	- 実現すべきセキュリティレベルを設定し、その整備を進めると同時に、有事発生に即応できる管理体制構築に着手 - 全従業員を対象としたITセキュリティ教育を定期的実施 (受講率：87%)	- サイバーセキュリティ対策の運用を継続 - 従業員教育の実施を継続 - 定期的なセキュリティ・アセスメントを立案・実施 - データセンター/サーバー/ネットワーク等のリスク低減策を継続

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



目標	2021年度の進捗	2022年度の取組み／今後の施策案等
- 女性の管理職登用の促進 - 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	- グループ全体女性管理職比率：32% - 各国におけるハラスメント防止、ダイバーシティ&インクルージョン研修のニーズ・実施状況を調査 - 調査結果から次年度以降のグローバルでの研修プログラムを検討	- ダイバーシティに関する社内方針・規程類を制定 - 女性の管理職登用の促進を継続 - マイノリティグループからの採用の推進を継続 - 人権・機会均等に関する従業員教育の推進を継続

Social Impacts in the Supply Chain 責任ある調達の推進



目標	2021年度の進捗	2022年度の取組み／今後の施策案等
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	KWE供給者行動規範を国内外のサプライヤーに周知。(署名率：82%)	- KWE供給者行動規範の周知徹底を継続 - 重要項目(安全衛生、労働、ベンダー管理、環境コンプライアンス)に関するガイドラインを作成 - 供給者への監査・調査を実施

Diversity and Equal Opportunity

Concept/Policy

当社グループは人種・民族・国籍・性別・障害などにまつわる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2022年度以降「KWEグループダイバーシティ基本方針」の制定を行い、さらなる推進のための体制構築を進めてまいります。

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。

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

- 女性管理職の登用促進
- 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。

女性管理職比率の向上

- ・女性管理職比率を各地域本部および法人において高める

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
- ・国籍、年齢、性別、性的指向、性自認ほか

その他の属性・価値観に関わらず活躍できる人材施策の推進

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

- ・ハラスメント防止研修参加率：100%
- ・ダイバーシティ&インクルージョン研修参加率：100%

VOICE

多様な国籍やジェンダーなど、人材の個性を尊重しています

グローバルに事業を展開する当社では、航空・海上フォワーディング、ロジスティクスの各事業や管理部門において、多様な国籍やジェンダーの従業員が、それぞれの個性を活かしながら、自らのミッションに積極的に取り組むことで従業員も会社も成長を続けています。また、当社の業務においては常にチームワークが求められ、多様な個性を持つ従業員がそれぞれの経験や価値観を尊重しながら、国や地域を超えて連携することが不可欠です。様々な視

点を持つ従業員が意見を出し合うことで相乗効果を生み出しています。これが当社の最大の強みであり、お客様の要望に積極的に応える企業文化を支えています。

上席執行役員
コーポレート・
ヒューマンリソース部長
古川 祥隆



VOICE

今後もワンチームで協力し合いながら、従業員と会社のさらなる成長につなげていきます

私は現在、KWEカナダの国際オペレーションを統括しています。これまで営業とオペレーションの双方を経験できたことが、全体を俯瞰し、関係者と協力しながらソリューションとしてまとめ、サービスを強化することにつながっています。業界のリーディングカンパニーの1つであり、ワンチームで協力し合いながら市場で勝ち抜くKWEグループで働くことは、非常にやりがいがあります。また、サービスレベルや期待値が高いことが、当社の差別化ポイントになっていると思います。今

後も従業員が成長し、評価され、イノベーションを創出しながら協力し合うための最適な職場環境を維持することで、当社のさらなる発展につなげていきます。

KWEカナダ
Vice President -
International Operations,
International Freight Dept.
Leah Hepburn



KWEグループ全体の女性管理職比率(2022年3月31日現在)

日本	10.9%
米州	53.5%
欧州・中近東・アフリカ	23.2%
東アジア	41.1%
東南アジア・オセアニア	33.0%
APLL	39.6%
KWEグループ全体	32.5%

世界各地の人口動態や環境に合わせた人材活用・雇用

長期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。

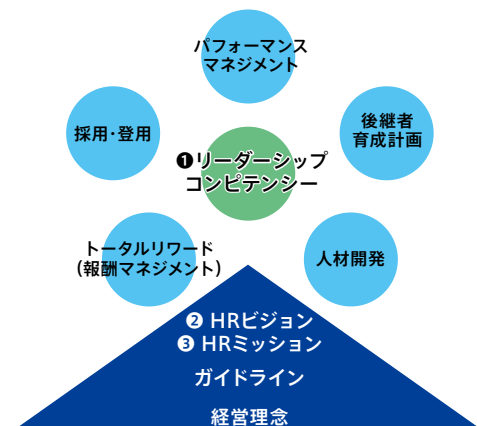
例えば少子高齢化が進む日本では、2021年度より「KWEライフ・シフトサポート規則」を導入しシニア人材の活躍を支援しているほか、APLLの米国拠点では、インターンシッププログラムを活用したアフリカ系アメリカ人の採用に積極的に取り組んでいます。

KWEグローバル人事ガイドライン

“Global Top 10 Solution Partner”を長期ビジョンとして掲げる当社グループは、実現に向けた戦略を遂行する約17,000名の人的資本を最も重要な経営資源の1つとして位置づけ、多様性を尊重し、高い自主性と創意性、機動力を発揮できるタレントマネジメントの考え方を「KWEグローバル人事ガイドライン」としてまとめ、2020年12月に制定しました。

世界中で優れた人材を惹き付け、定着させ、育成するためのタレントマネジメント

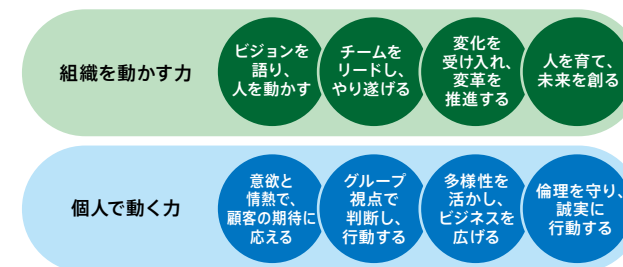
当社グループは以下に示したプラットフォームにおいて世界中で優れた人材を惹き付け、定着させ、育成するためのプログラムを効果的に実施し、長期ビジョンの達成と持続可能な成長を目指します。



① KWEリーダーシップコンピテンシー

主要ポジションの後継者候補の発掘、キー人材の定着、KWEの組織文化の保持・継続、人材育成の加速を目的に、長期ビジョンの実現に向けて「求める人物像」や「KWEらしい行動」を明文化したものです。

タレントマネジメントはリーダーシップコンピテンシーを中核とし、「パフォーマンスマネジメント」「後継者育成計画」「人材開発」「トータルリワード(報酬マネジメント)」「採用・登用」の5つで構成され、ビジョンとHRミッション、経営理念がそれらを下支えています。



② HRビジョン

KWEは従業員が誇りを持てる企業となるために、従業員を惹き付け、定着させて、育成していきます。そして、従業員エンゲージメント(組織への愛着心)の向上を通じて、個人と組織の持続的な成長を導きます。

③ HRミッション

個々人が、自分自身を成長させ、組織に貢献するよう

に動機付けられる就業環境を構築することを通じ、全ての従業員が長く充実したキャリアをKWEで積めることを目指します。

人材開発

当社グループの人材育成は、チャレンジングな課題に取り組むOJT(70%)、成長のための人間関係を構築する社会的学習(20%)、教育研修プログラムによるフォーマルラーニング(10%)を基本構成とし、個人の目標と組織の目標を合致させ、双方の成長を連動させることを目的としています。

OJT

チャレンジングな課題を含むOJTに取り組むことで、個々の人のスキル／強み／効率性の強化を図ります。例えば、小規模プロジェクトや新規案件の立ち上げにおいて他者を説得し、新しいことをスピーディに学び、時間的プレッシャーのもとで働き、初めて一緒に働く人々とコミュニケーションする経験を得ることで、個人の大きな成長を促します。

社会的学習

社会的学習は、「コーチング」と「メンタリング」の2軸で構成されています。

コーチングは、コーチとの対話を通して得られる新たな気付きによって考え方や行動の選択肢を増やし、パフォーマンスを向上させることを目的としています。コーチングはリーダー育成の一環でもあり、コーチは相手の話を傾聴し、観察／質

問／提案等を行うことで、相手の内面にある答えを引き出すよう努めます。

メンタリングにおいては、メンターはメンティーのキャリアを支援するために一方的に教えるのではなく、助言や対話を重ねる中でメンティーが気付きを得るという方法により、メンターとメンティーの両者の長期的な成長につなげることを目的としています。

各法人で実施されている教育研修プログラム例

研修テーマ／内容等

入社時導入教育

KWE Corporate Onboarding Program(入社導入教育用動画)

フォワーディングやロジスティクス事業に関する規制等

コンプライアンス教育

職務遂行上必要なトレーニング
(従業員のニーズに基づき、部門長や上司の判断で実施)

新任マネージャー向けオリエンテーション

パフォーマンスマネジメント

採用面接官トレーニング

ダイバーシティ & インクルージョン

本社主催研修プログラム(CHR部が実施)

ITセキュリティ教育(CIT部が実施)

LinkedIn Learning

通信教育による自己啓発プログラム(語学／IT／教養等)および資格取得支援

教育研修プログラム

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、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。



ビジネスリーダー研修
(2015年)