

人権の尊重 2025 年度活動報告

I. 基本的な考え方

近鉄エクスプレスグループ（以下、KWE グループ）は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき「KWE グループ人権方針」（以下、本方針）を定めています。本方針は、株式会社近鉄エクスプレスの取締役会決議（2025 年 1 月開催）を経て制定しました。

KWE グループは、国連グローバル・コンパクトに賛同する企業として、国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs）」、「国際人権章典」、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」、経済協力開発機構（OECD）の「多国籍企業行動指針」に則り、人権尊重の取り組みを推進します。

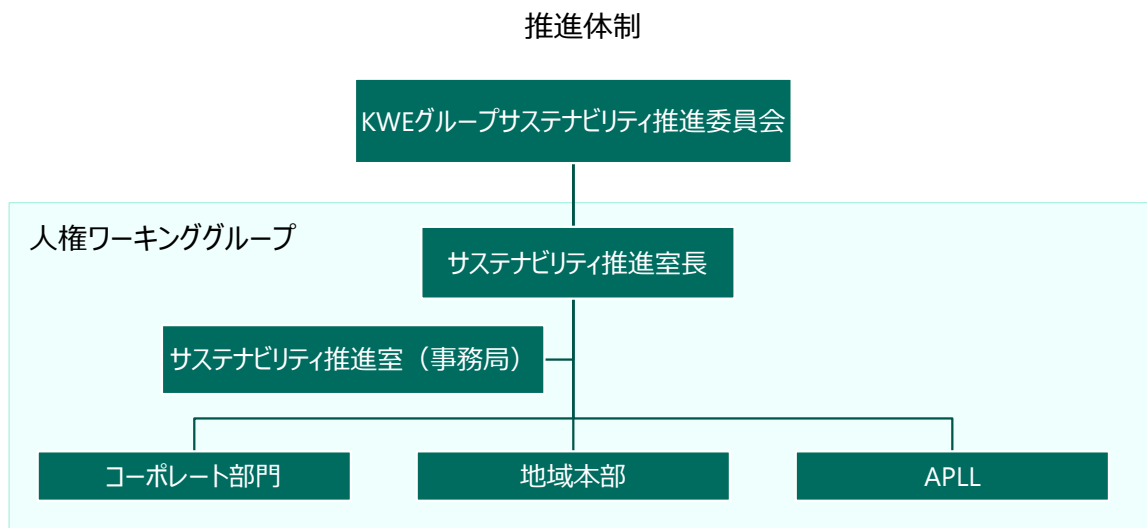
本方針は KWE グループすべての役員・従業員に適用します。また KWE グループの事業活動やサービスに関係するビジネスパートナー、ならびにサプライヤーに対して、本方針への理解と支持を促します。

[>> KWE グループ人権方針](#)

II. 推進体制

KWE グループでは、サステナビリティ推進委員会の下部組織として人権ワーキンググループを設置し、サステナビリティ推進室を事務局として人権尊重の取り組みを進めつつ、定期的に経営層へ報告し、代表取締役社長執行役員が取り組み状況について監督しています。

また、KWE グループの人権尊重の取り組みを推進するにあたっては、専門的知見を有する第三者機関からの助言を受けて、取り組みにおける客観性と正当性の担保に努めています。



III. 人権尊重への取り組み

1. 人権に対する教育・啓発

KWE グループでは、役員および従業員の双方に対して、定期的にビジネスと人権に関する教育・啓発の機会を設けています。国内外グループ会社の従業員に対して、特定のテーマを定め、四半期毎にeラーニングによるトレーニングを実施しており、2025年度は「倫理および行動規範」、「独占禁止法および競争法」、「職場のハラスメント」、「贈収賄および汚職防止」をテーマとして選定しました。

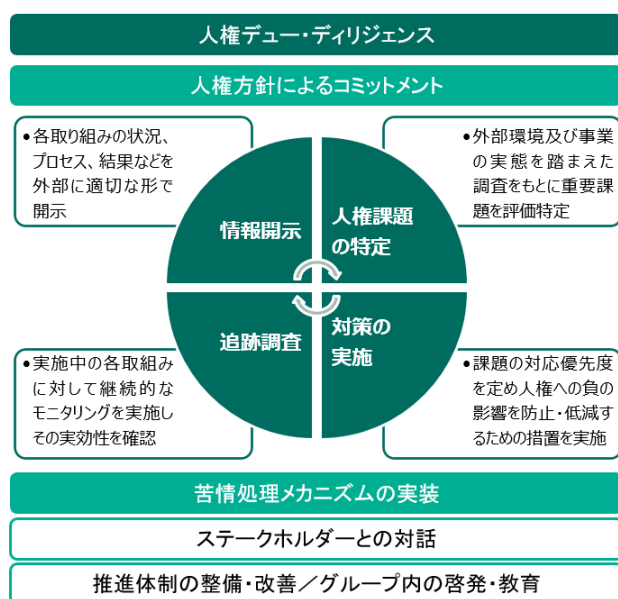
2. 人権デュー・ディリジェンス

① 基本的な考え方

KWE グループでは、UNGPに記載された方法に則った人権デュー・ディリジェンスの取り組みを通じて、外部視点も踏まえた取り組みを継続しています。

具体的には、KWE グループが関与する可能性のある人権への負の影響の特定、特定された影響に対して実態を把握したうえで適切に対処し防止・軽減を図ること、対処の実施状況と結果を追跡調査すること、取り組みの進捗および結果を外部に開示することを含むプロセスを継続的に実施し、取り組みの実効性の向上を図っています。

<人権デュー・ディリジェンス 基本的な流れ>



昨年度は、外部・内部双方の視点から情報を整理・分析し、バリューチェーン上の潜在的な人権リスクを特定、「日本国内倉庫の業務委託先、外国人労働者の労働環境」、「日本国外倉庫の労働者の

労働環境」、「運送会社従業員（ドライバー）の労働環境」という3つの優先テーマを抽出するとともに、「日本国内倉庫の業務委託先、外国人労働者の労働環境」に関して、現地訪問やインタビューによるインパクトアセスメントを実施しました。

今年度は、昨年度のアセスメントで把握した課題へのフォローアップを進めつつ、海外拠点を含むKWEグループ全体を対象に、人権リスクの現状や対応状況を改めて調査（リスクアセスメント）しました。第三者の専門家（MS&AD インターリスク総研株式会社）によるレビューも受けながら、より合理的・客観的な観点から、自社における優先的に取り組むべき人権課題の洗い直しを行っています。

② 人権リスクアセスメントと評価の実施

KWEグループでは、昨年度までの取り組みを踏まえつつ、2025年度に以下のステップで人権デュー・デiligenceの高度化を進めました。

(1) 国際基準に基づくギャップ分析の実施

KWEグループでは、UNGPやOECD多国籍企業行動指針等の国際基準をベースに、人権尊重に関する取り組み状況を体系的に確認するギャップ分析を実施しました。

人権方針や行動規範、内部通報制度、サプライヤー対応、人権デュー・デiligenceの運用状況などについて、社内規程・既存の開示情報の確認と関係部門へのヒアリングを通じて現状を整理し、国際基準が求めるプロセス（経営陣のコミットメント、人権DD、救済メカニズム、モニタリング・開示等）との整合性を評価しました。

その結果、取締役会承認の人権方針や通報制度、人権リスクの特定といった「人権尊重の基本的な枠組み」は概ね整備されている一方で、人権リスクに対する優先順位付けや対策状況のモニタリング、重大な人権インシデント発生時の対応ルールなど、今後さらに運用面・ガバナンス面で強化していくべき領域が明らかになりました。

(2) グローバル人権リスクアセスメントの実施

ギャップ分析の結果と昨年度のリスクアセスメント、同業他社や国際機関による運輸・物流セクターの人権リスク情報、KWEグループの事業に関するヒアリングを踏まえ、2025年12月にKWEグループ傘下の全法人を対象としたアンケート調査による人権リスクアセスメントを実施しました。

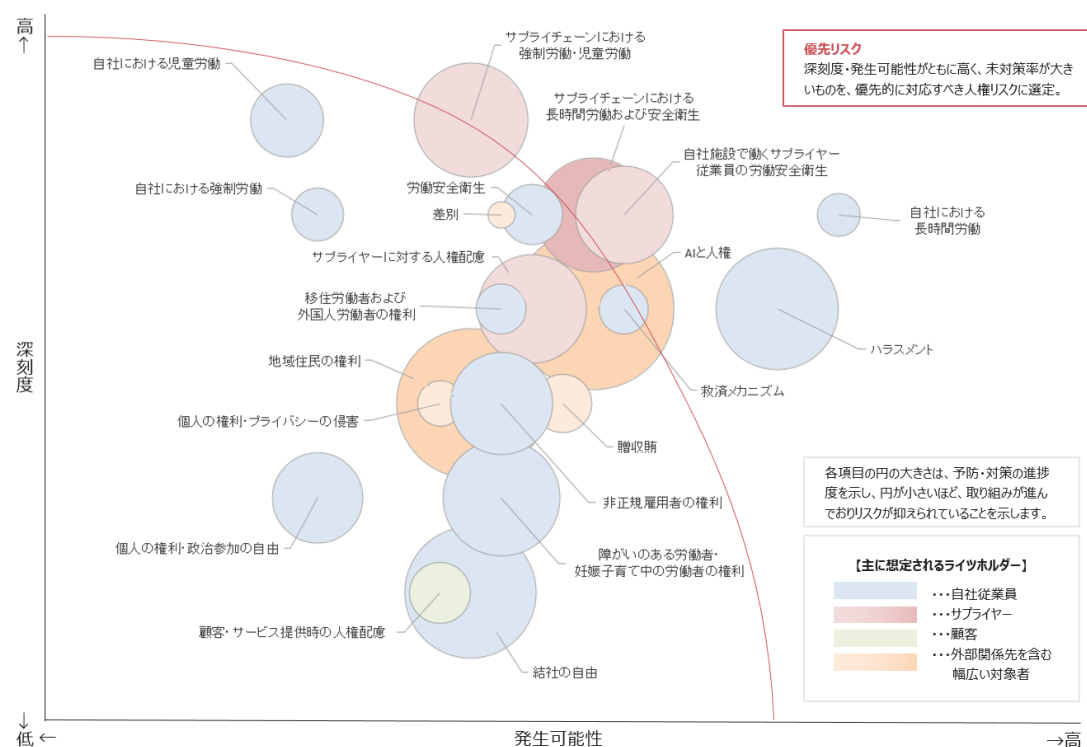
自社従業員、サプライチェーン、顧客、コミュニティ等のライツホルダーに関する各種人権課題について、全拠点から「深刻度」「自拠点における発生可能性」「予防・対策の有無・内容」等の回答を得て、第三者の専門家のレビューのもと、国際基準が求める「規模／範囲／救済困難度」の観点を踏まえた深刻度と発生可能性を評価しました。各課題について個別にリスクスコアを算出し、予防・対策の実施状況も加味して、優先リスクを整理しました。評価結果は、人権リスクマップとして可視化したうえで、深刻度・発生可能性がともに高く、かつ対策が十分でない項目を「優先的に扱うべきリスク」として特定しました。

(3) リスク評価と優先リスクの選定

「人権の取り組みにおいて特に優先的に扱うべきリスク」の選定は、ギャップ分析および人権リスクアセスメントの結果を踏まえ、既存の枠組みで重点管理している「自社における長時間労働」や「ハラスメント」等の項目を除外したうえで、最終的な選定を行いました。

今回の調査では、「サプライチェーンにおける強制労働・児童労働」、「自社施設で働くサプライヤー従業員の労働安全衛生」、「救済メカニズム（被害者が誰でも声を上げられる仕組み）」の3項目を優先リスクとして位置づけ、今後の中長期的な活動計画およびPDCAの中核テーマとしています。

<人権リスクマップ>



③ 現地調査

KWEグループでは、昨年度特定した優先人権テーマに対応する形で、国内外の拠点に順次現地調査を実施しています。

現地調査では、デスクトップ調査やアンケートだけでは把握しにくい現場の実態を確認することを目的に、第三者の調査員が実際に拠点を訪問し、ライツホルダー（労働者など）から直接話を聞くことで、人権への負の影響の有無や、その可能性を検証します。具体的には、事前のリスク分析を踏まえて対象拠点を選定し、現地での職場視察、匿名性を確保したグループ／個別インタビュー、マネジメントへのヒアリング等を通じて、労働環境・雇用慣行・苦情メカニズムなどを確認し、問題点や課題を整理したうえで、必要な対策を検討・実行することを目指しています。

2025年度は、「日本国外倉庫の労働者の労働環境」に関する優先テーマに対応する取り組みとして、国別の人権リスクや事業規模等を踏まえ、マレーシア（ペナン）の倉庫拠点を対象に現地調査を実施しました。専門の第三者機関が現地従業員や管理職から直接ヒアリングを行いました。強みと改善が望まれる点を整理し、今後のフォローアップにつなげています。

<現地調査で把握された課題および対処の状況>

▶ 今年度把握された課題および対処の状況

マレーシア拠点（ペナン）の現地調査結果概要

2026年2月、KWEグループは、優先テーマ「日本国外倉庫の労働者の労働環境」に対応する取り組みとして、マレーシア・ペナン FTZ 内の倉庫拠点を対象に現地調査を実施しました。

調査は事前アポイントのうえで現地を訪問し、操業状況の確認、職場視察、従業員へのグループ／個別インタビュー、マネジメントへのヒアリング等を通じて、実際の労働環境・雇用慣行・人権リスクの有無を確認しました。インタビューは、正社員・契約社員・エージェンシー労働者を含む複数の雇用形態を対象に、性別・民族等のバランスにも配慮し、匿名・任意で実施しました。

調査の結果、強制労働や児童労働、採用手数料の徴収、身分証の取り上げ、退職の制限といった重大な人権侵害は確認されず、労働・職場環境は「おおむね安定している」と評価されました。一方で、健康・安全や救済メカニズム等に関して、今後の改善が望まれるポイントも明らかになりました。

今後、改善に向けた取り組みを強化していきます。

従業員から評価されているポイント	把握された課題と対処・検討中の内容
<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場文化・マネジメント フレンドリーで尊重のある職場文化、上司・部門長に相談しやすい環境が形成。 ・ キャリア・安定性 部署異動等による一定のキャリアモビリティがあり、コロナ禍でも賃金カットやレイオフがなく、長期就労に適した安定した職場という認識。 ・ 安全・コンプライアンス 安全トレーニングや各種認証取得が従業員からポジティブに受け止められている。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 医療休暇中の出勤と長時間労働リスク 一部従業員が医療休暇中も自主的に出勤するケースがあり。 「病気のときは休む」方針の再周知、人員配置・バックアップ体制の見直しを検討する。 2. 苦情メカニズムの実効性・信頼性 既存の窓口の認知度は高い一方、利用実績が少ない。 匿名性・報復禁止・対応プロセスの再周知を実施する。

▶ 昨年度把握された課題および対処の状況

国内倉庫における外国人労働者のインパクトアセスメント（2024年度の実施概要）

KWEグループは2024年度、人権デュー・ディリジェンスの一環として、「日本国内倉庫の業務委託先における外国人労働者の労働環境」を優先テーマに位置づけ、東京ロジスティクス営業所（第2・第4原木ターミナル）で働く外国人派遣労働者を対象にインパクトアセスメントを実施しました。

第三者機関による現地訪問とインタビューの結果、賃金や勤務体系に重大な問題は確認されず、人権侵害に相当する深刻な事案は認められませんでした。雇用契約書・給与明細や安全掲示の言語対応、第三者相談窓口の認知など、改善余地のある点が把握されました。

これらの結果を踏まえ、業務委託先と連携したフォローアップを進めています。

インパクトアセスメント後のフォローアップ（原木ターミナル）

KWEグループは、2024年度に実施した「国内倉庫の業務委託先における外国人労働者の労働環境」に関するインパクトアセスメントで把握された課題に対し、2026年2月に東京ロジスティクス営業所 第2・第4原木ターミナル（BT2／BT4）でフォローアップ調査（後確認）を実施しました。これは、人権デュー・ディリジェンスの追跡調査プロセスとして、前回指摘事項への対処状況を確認し、必要な追加改善・支援を検討することを目的としたものです。

当日は、所長・課長クラスおよび施設管理担当者との打合せのうえで、両ターミナルの現地確認を行い、前回指摘された以下の点について対策状況を確認しました。

・ **職場内の注意事項・安全掲示の多言語化**

倉庫出入口等に、ピクトグラムおよび英語表記を用いた注意喚起の掲示物を新たに作成・掲示しており、全従業員への周知を図っていることが確認されました。

・ **ハザードマップ等、防災関連情報の多言語化**

自治体が作成したハザードマップの英語版を活用し、日本語版と並べて掲示することで、外国人労働者にも避難経路や指定避難場所が分かるよう工夫がなされていました。

・ **その他案内物の改善**

ごみの分別や衛生・セキュリティ等に関する案内についても、ピクトグラムや簡易な日本語、従業員の母国語を適宜併用するなど、外国人労働者にも理解しやすい表示への改善が進められていることが確認されました。

なお、一部の安全に直結する掲示については、依然として日本語（漢字中心）の表記が残っている箇所があり、今後も継続的に改善に取り組みます。

意見交換の中では、現場側から「当初は本格的なサイン設置も検討したが、費用面も踏まえ、まずは印刷・ラミネート掲示など、できることから着手した」といった工夫や、「対策後、外国人労働者から特段の不満や追加要望は出ていない」との報告がありました。

KWE グループは、今後も原木ターミナルでの取り組み状況をフォローアップするとともに、本事例で得られた知見を他拠点にも展開し、外国人労働者を含むすべての従業員にとって安全で分かりやすい職場環境の整備を継続していきます。

④ 今後の取り組み

KWE グループでは、2025 年度に実施した国際基準に基づくギャップ分析およびグローバル人権リスクアセスメントの結果を踏まえ、人権ガバナンスや PDCA 運用面での改善点が明確になり、中長期的な活動の方向性と優先課題が整理されました。

今後も、年次で人権リスクアセスメントを継続的に実施し、国際的な動向や各国の規制、自社の事業環境の変化を踏まえながら、深刻な人権課題の有無やその兆候を継続的にウォッチしていきます。また、グローバル内部通報システム（ホットライン）を含む各種通報窓口、現地調査およびそのフォローアップ調査等を通じて把握される重点リスクについても、引き続き注視し、必要な対策の検討・実施を進めます。

KWE グループは、これらの取り組みを通じて人権デュー・ディリジェンスのプロセスを継続的に実施し、その結果や改善の状況を適切に開示することで、ライツホルダーおよびステークホルダーとの対話を深めながら、人権尊重の取り組みを一層強化してまいります。

3. 苦情処理メカニズム

当社では、下記の内部通報制度を設けています。

>> グローバル内部通報システム（ホットライン）

2023 年 5 月より、世界中の全従業員およびサプライヤー等がアクセスでき、法律やグループポリシーの違反、その可能性への懸念等を表明することができる、グローバル内部通報システム（ホットライン）を設けています。本システムは、匿名・多言語での報告を可能とし、潜在的問題の早期発見や改善に向けて、懸念事項の共有に努めています。

以上