

# マテリアリティ



## Data Security データセキュリティの強化

目標	2023年度の進捗	2024年度以降の取組み/施策案等
<ul style="list-style-type: none"> <li>ITセキュリティ・アーキテクチャの強化</li> <li>ITセキュリティ意識の向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>グループ全従業員を対象としたeラーニングを4回実施</li> <li>フィッシングメール対策訓練を5回実施</li> <li>サイバーセキュリティ対策において従業員教育のさらなる拡充、定期的なセキュリティ・アセスメント等を実施</li> <li>グループ共通のITプラットフォームの確立とグループ全体のセキュリティ向上に向けて立ち上げたUnusプロジェクトのもと、データセンターやサーバー・ネットワーク環境のセキュリティ・アセスメントを強化</li> <li>従来のマルウェア、スパムメール対策に加え、不審メール対策も強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>第三者によるセキュリティ・アセスメントを定期的実施し、その結果に基くセキュリティ施策を専門スタッフが立案・実施</li> <li>ITセキュリティの強化に向けて迅速かつ適切な措置を継続</li> <li>生成AIの活用による競争力や業務効率の向上と同時に、リスク対応策も強化の体制を構築</li> </ul>

## Diversity and Equal Opportunity

ダイバーシティと機会均等の推進



目標	2023年度の進捗	2024年度以降の取組み/施策案等
<ul style="list-style-type: none"> <li>管理層への昇進における機会均等の促進</li> <li>マイノリティグループからの採用の推進</li> <li>人権・機会均等に関する従業員教育の推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員エンゲージメントサーベイを開始</li> <li>グループ全体の女性管理職比率:34.0%</li> <li>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</li> <li>テレワーク制度と育児短時間勤務制度の内容を拡充</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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浸透</li> <li>各地域の状況に応じた施策の推進</li> </ul>

## Social Impacts in the Supply Chain

責任ある調達への推進



目標	2023年度の進捗	2024年度以降の取組み/施策案等
<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「サプライヤー安全衛生統一基準」の策定を推進</li> <li>国連グローバル・コンパクトに近鉄グループとして参画</li> <li>パートナーシップ構築宣言へ参画</li> <li>人権デューデリジェンス部会を発足</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「人権方針」の策定を推進</li> <li>人権デューデリジェンス関連項目を含むチェックリストに基づき、サプライヤー調査を推進</li> </ul>

# Diversity and Equal Opportunity

## Concept & Policy

人材を最も重要な経営資源の1つとして位置づける当社グループは、2020年に策定した「KWEグローバル人事ガイドライン」で掲げるコーポレートHRビジョン／ミッションの実現に向けて、ダイバーシティと機会均等の推進に取り組んでいます。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、KWEグループ行動規範において「8. Equal Employment Opportunity (機会均等)」を明文化しているほか、2023年度には「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、「KWEグループダイバーシティと機会均等に関するガイドライン」を発行しました。2024年度は前述の方針やガイドラインを参考に、各地域・グループ会社ごとに各国の法や文化を踏まえて、それぞれの組織に適した方法でダイバーシティと機会均等に取り組んでいます。

### 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することは、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。KWEグループは事業や経営において多様性、公平・公正、インクルージョンを尊重しています。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/>

### コーポレート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、従業員のエンゲージメント(組織への愛着心)向上を通じて、個人と組織の持続的な成長を導きます。

### コーポレート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て、すべての従業員が長く充実したキャリアを享受できるようにすることを目指します。

KWEグローバル人事ガイドラインについては下記をご参照ください。

<https://www.kwe.com/jp/about/workingatkwe/talent/>

## 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
- 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、具体的には、以下の施策の推進や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

- ・ KWEグループダイバーシティと機会均等に関するガイドラインの発行
- ・ 事業を展開する国の法的要件および文化・社会的特性に応じ、グループ各社ごとに具体的な施策を推進

### 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:100%
- ・ ダイバーシティ&インクルージョン eラーニング受講率:99.92%

## 2023年度の実績(近鉄エクスプレス単体)

障がい者雇用率	2.53%
男性育休取得率	36.7%
男女賃金差異	67.9%

## 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

2023年4月～6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に関するeラーニングを実施しました。加えて、ハラスメントについての理解およびその防止を目的に、近鉄エクスプレスの従業員を対象とした研修を毎年実施しています。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シニア人材の活躍支援、APLLの米国拠点では従業員の多様性を促進するためのトレーニングやイベント活動、インターンシップを通じたHistorically Black Colleges and Universities (HBCUs) 出身者の採用などに取り組んでいます。

## 従業員エンゲージメントサーベイの実施

近鉄エクスプレスでは従業員満足度やエンゲージメント向上に向けた定点観測として、2023年度よりエンゲージメントサーベイを開始しました。エンゲージメントサーベイは年1回実施することとし、その結果は各部門長に水平展開されます。現在、国内に加えKWEシンガポール、KWEフィリピンとAPLLでもエンゲージメントサーベイを実施しています。また、各地域本部の人事担当者による月1回の定例会議では継続的にエンゲージメント向上について協議し、各地域や法人に適した施策に取り組んでいます。

## 人的資本への投資の強化

従業員エンゲージメント向上に向けた人的資本への投資の強化の一環として、以下をはじめとする制度や教育研修プログラムを提供しています。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。

### キャリア・チャレンジ制度

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)を運用しています。応募

人材育成体系図(2024年4月時点、近鉄エクスプレス単体)

階層	階層別研修	キャリア研修	海外研修	経営戦略特別研修	テーマ別研修	自己啓発
経営層						
管理層	新任所長研修 新任管理層研修	世代別 キャリア研修		選抜研修	管理能力向上研修	通信教育講座 通関士試験通信教育講座 外国語研修 LinkedIn Learning
指導層	ブラッシュアップ研修 新任リーダー研修				新入社員 メンター向け 研修	
一般層	新任チーフ研修		海外研修			
	ステップアップ研修 ブラッシュアップ研修 新入社員研修					

条件を設けず匿名で他部署への異動を応募することができるため、従業員が自らのキャリアを自律的に考えることを促しています。

### LinkedIn Learning

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をグループ全体で導入しています。多様な従業員の学びのニーズに応え、世界中でビジネスを行う当社グループの従業員が、グローバルで求められる最新のビジネススキルを身に付けることのできるツールとして積極的に利用しています。

### 通信教育による自己啓発プログラム

近鉄エクスプレスでは、業務効率化やスキルアップを促進するための自己啓発プログラムを提供しています。コース受講者には受講料の80%を会社が補助する制度を設け、自己成長をサポートしています。通信教育とすることにより、従業員が時間や場所に縛られることなく、自分のペースで学び続けることを可能な仕組みとしています。

## グローバルな人材育成プログラム

### 後継者育成研修

海外拠点から推薦された人材を対象に半年以上にわたり、外部講師の指導を受けながらリーダーシップを養成する

研修を行っています。最終日には社長や人事担当役員による指導・講話も行う同研修に、直近3年間で21名が参加しました。

後継者育成教育研修



### 入社時研修ビデオ(Corporate Movieによる事業理念・ブランドイメージの共有)

近鉄エクスプレスでは、全ての新入社員のスムーズなオンボーディングおよびその後の業務やコンプライアンス、サス

テナビリティへの取組みのベースとなる基本理念の共有に向けて、Corporate MovieやCorporate Onboarding Videoを用いた研修を実施しています。Corporate Onboarding Videoはグループの全従業員が入社時に視聴することで、KWEグループやKWEの文化についての理解を深めています。



KWE Group Corporate Movie 2023  
<https://www.youtube.com/watch?v=5XruMgIntrA>

## 働き方改革

### 基本方針

経営計画2027における人事の重点施策として「従業員それぞれのライフスタイルを尊重した柔軟な働き方の導入」を掲げ、各地域本部や法人が独自の取組みを推進しています。

性別や年齢等を問わず、多様な人材の多様な働き方を支援することで、働きやすい職場の実現を目指しています。当社グループは今後も、各国法人の状況に応じた働き方改革を推進し、全従業員が満足して働ける環境づくりを通じて、持続的な企業成長を目指していきます。

### 推進体制

国内における少子高齢化やコロナ禍の影響により抜本的な働き方の見直しが求められたことを背景に、2023年5月にKWEグループ働き方改革プロジェクトを立ち上げ、人事部主導で各種制度の構築や条件・内容の見直し等を進めています。

### 取組み内容

#### テレワーク制度

当社はコロナ禍を機に急速に普及したテレワークを一時的な施策にとどめることなく、働き方改革の一環として積極的に活用すべく制度化しました。

2023年度は、各部門のリーダーや国内関係会社の人事担当者が中心となりルール策定を進め、また、従業員の意見を踏まえた結果、月当たりの上限回数を増やすなどの改変を実施しました。これにより、同制度のさらなる活用が促進され、従業員の働きやすさが向上しています。

#### 育児短時間勤務制度

当社は2023年度に育児短時間勤務制度の取得条件を小学校3年生修了までから6年生修了までに拡大し、従業員が家庭の事情に応じてより柔軟に働ける環境を整備しました。これにより、育児と仕事の両立を支援し、従業員の安心感と働きやすさを向上させています。

### 「マタニティガイダンス動画」および「パパ・ママガイドブック」

2024年2月、育児休職・出生時育児休職の制度の内容や社内手続きの流れ、男性従業員の育児休職の取得パターンを紹介する「マタニティガイダンス動画」のリニューアルとともに、妊娠・出産・育児に関する手続きをまとめた「パパ・ママガイドブック」を新たに作成しました。当社グループは、従業員の出産・育児支援の充実を通じて、安心して働ける環境づくりに取り組んでいます。



## 成果と今後の展望

従来からの時間外労働削減の取組みにより、2023年度における当社の月平均残業時間は15時間前後、前年度比6%減となりました。従業員のワークライフバランスが向上し、出産や介護を理由とする退職者が減少しているほか、柔軟な働き方への取組みが新卒採用においても高く評価され、当社の魅力として認識する学生が増えています。

### 2023年度月平均残業時間(近鉄エクスプレス単体)

4月	16.1	8月	14.0	12月	15.5
5月	14.9	9月	16.5	1月	15.4
6月	15.2	10月	17.3	2月	15.2
7月	14.9	11月	16.8	3月	17.3
2023年度累計					189.1
2023年度平均					15.8

## VOICE

### 後継者育成の実践—トップマネジメントの関与

KWEグループにおける後継者育成は、単なるスキルアップにとどまらず、KWE「らしさ」である「柔軟な対応力」や「顧客第一主義」を体現する人材の育成を重要視しています。2021年に開始した後継者育成研修では、外部講師だけでなくトップマネジメントが直接指導にあたり、最終日には社長自らが参加者のプレゼンテーションを講評するなど、KWEの経営理念や企業文化の浸透に力を入れています。

企業文化は、従業員が一貫した意思決定や行動を取るための土台となり、組織全体が一体感を持って企業活動を進める上で不可欠な要素です。私自身も「KWEのDNAをどうやって守っていくか、広げていくか」を常に意識していますが、この当社独自の文化を後継者にしっかりと伝えることは、KWEグループの持続的な成長や企業価値の向上には欠かせません。今後も、オーダーメイドの教育プログラムのさらなる拡充などを通じてKWE「らしさ」を次世代に継承し、未来のKWEを牽引するリーダーの育成に注力していきます。



常務執行役員  
日下部 嘉洋



# 労働安全衛生

## 基本方針

従来より「KWEグループ行動規範」の「12.健康安全」のもと、全ての従業員の健康と安全を重視した職場環境づくりを進めてきたほか、ISO45001の認証取得等を通じ現場レベルでの活動に注力してきた当社グループは、労働安全衛生への取組みをグローバルレベルでさらに強化す

るべく、2022年8月に「KWEグループ労働安全衛生基本方針」を策定しました。これに基づき定めた「KWEグループ労働安全衛生管理規程」のもと、KWEグループ労働安全衛生委員会を定期的に開催し、従業員の健康と安全のための施策を進めています。

### KWEグループ行動規範「12.健康安全」

従業員の健康と安全は当社にとって重要であり、当社は、全ての従業員が健康で安全な職場環境づくりに取り組むことを望んでいる。全ての役員・従業員は、健康で安全な職場環境づくりに努めるとともに、いかなる事故、傷害、不安全な労働条件についても報告しなければならない。職場内暴力などの全ての不法行為は、固く禁止する。

### KWEグループ労働安全衛生基本方針

KWEグループは、従業員が健康で安心して働くことのできる職場でその能力を遺憾なく発揮し、お客様と社会に最大限の価値を提供することを目指します。

- (1) KWEグループの役員および従業員は、安全と健康を最優先に行動します。
- (2) KWEグループの役員および従業員は、関係法令および社内規程を遵守します。
- (3) KWEグループは危険有害要因を明確化し、被害を回避または軽減させるための対策を講じます。

## 推進体制

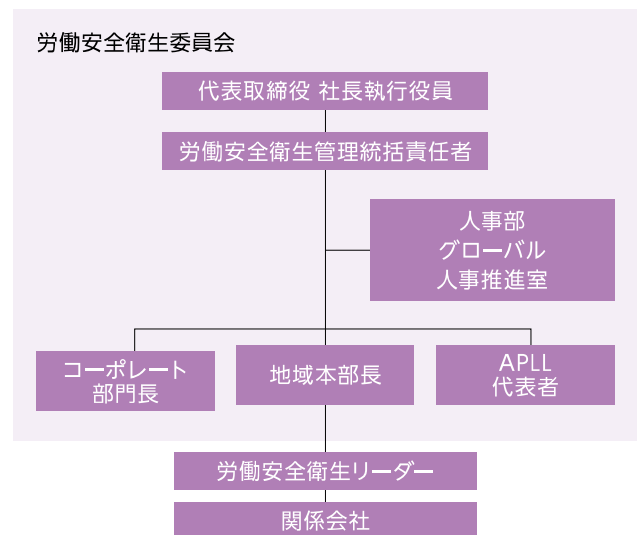
KWEグループ労働安全衛生委員会はグループ全体の安全衛生に関する諸施策を審議する機関で、本部およびAPLLからの重大な労働災害に関する報告を確認するとともに、労働安全衛生に関するグループ目標を設定し、実施計画の立案や進捗状況の把握を行うほか、取組み評価や是正案の策定を行います。また、各本部とAPLLはそれぞれの傘下の関係会社に対し、

- 労働安全衛生管理の運用に必要な諸施策を審議、進捗状況を把握、取組みの評価ならびに是正案を策定
- 労働安全衛生リスクアセスメント結果を回収し、必要な指導を実施
- 労働災害の発生状況を把握し、再発防止策の実施状況を確認
- 重大な労働災害(死亡または1か月以上の休業を伴う労働災害)が発生した場合はただちに労働安全衛生管理統括責任者に報告するほか、国内事業戦略本部は、国内関係会社に対し上記の役割を担います。

## 2023年度の活動内容

2023年度は、引き続きKWEグループ労働安全衛生規程に定めた措置についての現状把握や、労働安全衛生リスクアセスメントの実施や改善計画の立案、労働災害発生時の報告体制の構築等を行いました。

### KWEグループ労働安全衛生委員会



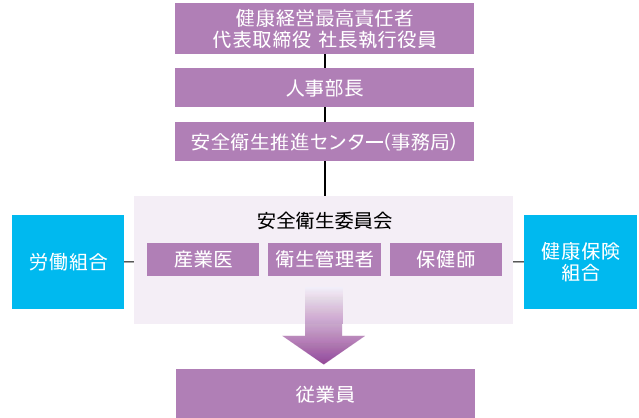
## 健康経営

経営理念の実現に向けた大前提が従業員の健康であるとする当社は、2023年4月、健康経営に取り組むことへの経営トップのコミットメントとして、健康経営宣言を制定しました。

### 近鉄エクスプレス 健康経営宣言

- 従業員の心身の健康は、事業の根幹を支える土台であり、常に重要な経営課題として、その維持向上に積極的に取り組みます。
- 従業員が健康的にいきいきと活躍することで、新たな価値を創造し、グローバル社会に貢献してまいります。

### 健康経営推進体制



## 取り組み内容

従来より産業医の配置や衛生委員会／衛生管理者・推進者の設置など、安全衛生法に基づいて整備してきた土台をベースに、常勤保健師や健康管理ユニットの設置など組織体制の強化を図り、健康管理の課題抽出と改善を進めてきました。2023年4月に設置された「安全衛生推進センター」のもと、定期健康診断の受診率100%達成、働

く女性の健康に関するセミナーや、管理層に対するラインケアセミナーを開催するなど健康管理の定着化に取り組んだ結果、2024年3月に「健康経営優良法人2024(大規模法人部門)」に認定されました。今後もヘルスリテラシーの向上に向けた各種施策に取り組むことで、健康経営のさらなるレベルアップを図ります。

### 主要な健康施策

#### 各種健康診断受診率向上 人間ドック推奨

- ・各種健診受診率100%
- ・人間ドック受検率向上

#### 病気と仕事の両立支援

- ・休業～復職後までのサポート整備
- ・従業員へのサポート体制周知

#### 女性の健康サポート

- ・女性ホルモンとライフステージ
- ・がん検診受検の呼びかけ
- ・全従業員を対象としたセミナーの開催

#### 生活習慣病予防へ向けた 情報提供

- ・健康保険組合の施策の広報
- ・生活習慣病に関する衛生委員会での保健師講話
- ・特定保健指導参加呼びかけ
- ・保健指導



#### 多様な働き方への対応

- ・労使協議(36協定遵守)
- ・安全衛生委員会を通じた従業員意見の吸い上げ

#### 健康ハイリスク者への受診勧奨

- ・健診事後措置に関する通達策定
- ・ハイリスク者への段階的な受診勧奨

#### 心のセルフケア ラインケア知識情宣

- ・セルフケア/ラインケアの講話
- ・ストレスチェックの組織診断フィードバック
- ・高ストレス面談の呼びかけ

#### ワークエンゲージメント

- ・人事部が保有する従業員データより課題抽出

## 危険品の取り扱い

近鉄ロジスティクス(ベトナム) (KLV) では、米国のテロ防止のための税関産業界提携プログラム(C-TPAT)の認証を2022年に取得したほか、2023年6月には、医療機器に関する品質管理を目的とする国際標準規格・ISO13485の

認証を取得しました。また、KWE韓国では、平澤物流センターが半導体材料等を含む危険品専用の第3ターミナルの開設に向けて工事を進める中、グループ全体で危険品の取り扱い体制の構築・強化を進めています。