

# Social —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。2025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組みについては右記をご参照ください。 <https://www.kwe.com/jp/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右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
- 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

- ▶ 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

### ダイバーシティ&インクルージョン研修の強化

- ▶ ダイバーシティ&インクルージョン eラーニング受講率:99.94%

### 2024年度の実績(近鉄エクスプレス単体)

障がい者雇用率	2.8%
男性育休取得率	89.5%
男女賃金差異	72.7%

## 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

2024年10～12月にKWEグループ全従業員を対象としたダイバーシティ&インクルージョンの浸透に関する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、全ての従業員に対して平等な機会を確保するとともに、例えば少子高齢化が進む日本においてシニア人材の活躍支援を推進するなど、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。

## Social —Diversity and Equal Opportunity—

### 柔軟な働き方の導入

#### 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、各国法人の状況に応じた働きやすい職場の実現を推進し、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。

#### 取組み内容

##### テレワーク制度

当社はテレワークをコロナ禍を契機に急速に拡充し、現在では各国法人の実情に合わせて制度化・定着させています。例えば近鉄エクスプレス単体では、月最大10回（育児や介護による短時間勤務者は月15回）までの利用を認め、従業員一人ひとりが自身のライフスタイルや業務状況に応じて柔軟に活用しています。

##### 育児・介護支援制度

育児や介護に関する様々な制度を構築し、従業員が家庭の事情に合わせて柔軟に働ける環境を整備しています。これにより、仕事と家庭の両立を支援するとともに、従業員の安心感と働きやすさを高めています。

##### 主な取組み

- 社内イントラでの充実した育児・介護関連情報の提供
- 対象範囲を法定以上に拡大した育児・介護制度の導入
- 有給の介護休暇、マタニティ休暇、配偶者出産休暇、子の看護休暇
- 育児・介護に関する相談窓口の設置

##### 「パパ・ママガイドブック」および「介護ガイドブック」

出産・育児・介護に関する制度や社内手続きの流れをまとめたガイドブックをそれぞれ作成し、従業員に周知しています。制度概要だけでなく、休職取得の具体的なパターンや公的支援との組み合わせ事例等も掲載するなど利用しやすい内容とすることで、誰もが安心して働ける環境づくりにつなげています。

##### 働き方に関するコンテンツの配信

働き方に関する制度やルールに関する従業員向けコンテンツを定期的に配信しています。2024年7月には、働き方に関する法令、36協定等の労使協定および社内ルールなどの基礎知識について理解を深めることを目的に「KWEでの働き方」講座を配信で実施し、1,088名が受講しました。今後も、働きやすさの実現や新しい働き方の導入による組織の活性化・業務改善意識の向上のため、コンテンツを定期的に配信・実施していく予定です。

#### 成果と今後の展望

柔軟な働き方の導入により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の減少に加え、ライフイベントを経てもキャリア形成を前向きに継続できる環境が整いつつあります。今後も社会の変化や従業員のニーズに合わせて各種制度の構築や条件・内容の見直し等を進めるとともに、社内イントラネット等を活用した情報発信の強化に努めます。

##### 2024年度平均残業時間

近鉄エクスプレス単体

16.5時間/月