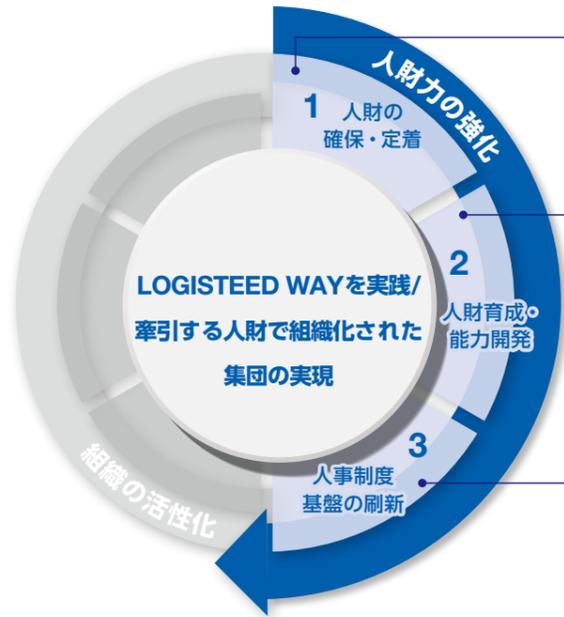


人的資本への取り組み 一人財力の強化

「LOGISTEED WAY」を実践/牽引する人財を育成する教育環境を提供するとともに、「LOGISTEED2030」実現に向けたチェンジリーダーの育成として、「基盤となる人財育成」と「成長を支える多様な人財の育成」の重点施策に取り組んでいます。



人財の確保・定着

「LOGISTEED2030」に向けて、グローバル人財、DX人財など、多様な人財の積極的な確保と、早期活躍のための取り組みを推進しています。

人財育成・能力開発

国内では、「LOGISTEED WAY」を実践/牽引する人財に必要なスキルを階層別・職種別に整理し、年1回スキル調査を実施することにより、個々の従業員の現状とのギャップを把握しています。調査結果をもとに全社として取り組む教育施策の策定と実行、および上長と部下の対話により、個々人に応じた育成計画と実行を推進しています。

人事制度基盤の刷新

事業領域の拡大と新たな付加価値の創出に全社が一体となって取り組むために、グループ共通の「ジョブ型人事制度」の導入と「人事マネジメントシステム」の構築を進めています。従業員一人ひとりの自律的な役割遂行意識の醸成、未知への挑戦意欲や自己成長を促すとともに、行動・プロセスと成果を今まで以上に評価や処遇に反映させることにより、従業員本人の納得感や達成感を高め、グループ全体のより大きな価値創出の実現をめざしています。

1. 人財の確保・定着

● 成長を支える多様な人財の確保

・グローバル人財の確保

実践的な語学力と異文化への理解があり、海外事業の強化・拡大を推進することのできる人財の確保に注力しており、外国籍社員も積極的に採用しています。

・DX人財の確保

新卒学生に対して、IT・技術部門の社員との対話の機会を用意するなど、物流DXに対する具体的なイメージや魅力を伝え、訴求力の向上に取り組んでいます。

・専門人財の確保

法務、会計、監査など、事業運営や経営戦略に資する多様なスキルや経験を持つ人財を積極的に採用しています。

新卒採用における外国籍社員の割合 (直近2年間平均)

対象範囲: ロジスティード

10%

● 人財の定着と早期活躍に向けた支援

・オンボーディングプログラムの実施

若手社員や経験者採用者を対象に、「LOGISTEED WAY」の理解浸透、安全、法令遵守などの研修を実施しています。

・サーベイ、キャリア面談の実施

若手社員を対象にした就業意識サーベイの実施と、その結果をもとにした上長へのアドバイス、その他メンター制度や定期的なキャリア面談など、人財定着率向上のための取り組みを実施しています。

2. 人財育成・能力開発

● 全体的な教育体系

国内では、職位別や各種専門職種の期待役割の遂行に求められる知識・スキルの習得を支援するための教育体系を整備し、定期的にブラッシュアップしています。加えて、キャ

リア研修の実施や、社員が任意受講できる社外講座の展開など、自律的成長を支援する環境を整備しています。

● 基盤となる人財の育成

2023年度からの重点施策として、「LOGISTEED WAY 講座(マインド醸成)」および、各職場での変革・改善の要とな

る課長職を対象とした「マネジメント強化研修」の2つの施策に取り組んでいます。

● 成長を支える多様な人財の育成

同様に「LOGISTEED WAY」の共通認識と強固なマネジメント力を基盤に「LOGISTEED2030」を実現する人財として、グローバル人財、3PL現場人財、DX人財などの育成を重

点テーマとして設定し、それぞれ当社オリジナルの研修などを通じて、ポジションごとに期待される役割に合わせた教育を実施しています。

● グローバル人財の育成

経営人財を含む主要ポストの後継者育成計画の策定等、グローバル全体での人財の見える化、育成を推進しています。国内人財は、従業員のキャリアステージに合わせた海外業務研修制度、海外赴任者育成研修の実施、実践的な語学力向上を目的とした学習機会の提供などにより、グローバルビジネスをリードできる人財の育成に取り組んでいます。海外人財については、LOGISTEED WAY、人権等のグローバ

ル共通必須プログラムの継続展開のほか、経営人財向け育成プログラムのブラッシュアップ、3PL、DXなどの専門スキル教育の拡充を図っていきます。

正社員1人当たり教育費(2023年度) **37,486円**

対象範囲: ロジスティード、国内グループ会社

3. 人事制度基盤の刷新

● ジョブ型人事制度の導入

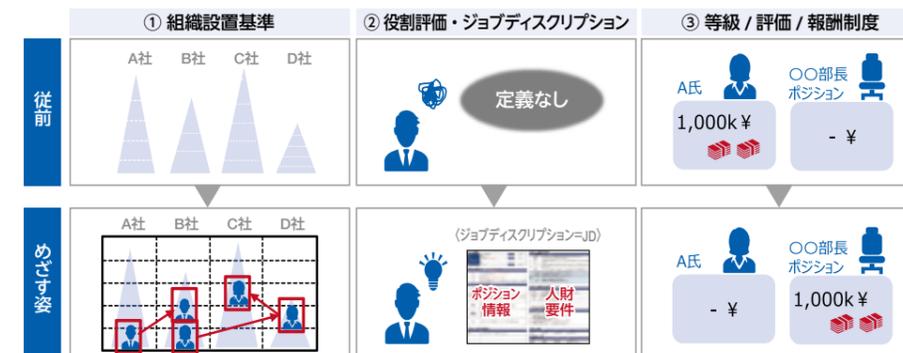
グループ内で「適所適材」での柔軟な人財ローテーションが行えるよう、組織設置基準の統一化を図り、ポジションごとに求められる役割や必要なスキルなどを明確にしたジョブディスクリプションを策定、役割に応じた公正な評価・処

遇に反映させる「ジョブ型人事制度」を導入しています。今後は、導入範囲の拡大を進め、グループ全体で推進していきます。

● 国内外グループの人事マネジメントシステムの構築

国内外グループ共通の「人財見える化プラットフォーム」を構築し「ポジション」ごとに求められる人財を、計画的に育成・配置等を行う人事戦略をめざしています。当該ブラッ

トフォームで、上長・部下のギャップ把握を支援し、自発的なキャリア設計や上長サポートを受けることでさらなる人財力向上につなげていきます。



- ①各社で異なっていた組織サイズに基準(売上/管理スパン等)を設置し適所適材の人財配置・ローテーションを実現
- ②各ポジションごとの役割を明確化・明文化し役割の大きさの基準を設置
- ③人に紐づいていた等級/評価/報酬からポジション(役割)に紐づくものへと変更

人的資本への取り組み ー組織の活性化ー

「LOGISTEED2030」実現に向けて、従業員一人ひとりの会社に対する貢献意識を高め、主体的に変革や改善に取り組む人材と組織風土の醸成に取り組んでいます。

従業員エンゲージメントの向上

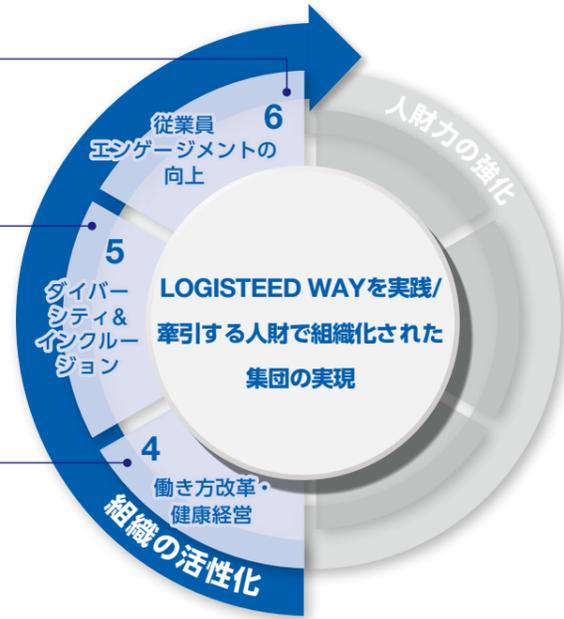
「LOGISTEED WAY」の mindset 醸成を軸とした組織エンゲージメント向上への取り組みとして、エンゲージメントサーベイ(年1回)を起点とした組織風土変革のサイクルを回しています。

ダイバーシティ&インクルージョン

当社グループが物流事業を通じて社会に貢献するうえで多様な人材の活躍を推進することは重要な取り組みと考えており、多様な働き方を実現する制度や仕組みの整備に加え、教育等を通じてダイバーシティ&インクルージョンの風土醸成を促進しています。

働き方改革・健康経営

当社グループは、多様な人材の育成と従業員一人ひとりが健康で安心して働ける職場づくりを推進し、質の高い物流サービスを通じて豊かな社会づくりに貢献することをめざしています。



4. 働き方改革・健康経営

● 働き方改革を支えるグローバルなVC活動

VC活動は組織風土そのものを改善する活動です。グローバルでの改善事例の共有や活発なコミュニケーションの促進は、働き方改革を支え実践する推進力となっています。

多様な人材が組織の中で健康に、安心して、そして働く全員がやりがいを持って活躍できる風土を整えることで、組織全体の生産性向上の実現をめざしています。

平均時間外労働時間
対象範囲：ロジスティード **27.5時間/月**

年次有給休暇取得率
対象範囲：ロジスティード、国内グループ会社 **67.4%**

● 労働時間の適正化(長時間労働の削減)

日本国内では、PCログやIDカード等の客観的な記録を用いることで、適正な労働時間管理を徹底しているほか、働き方改革の推進により、時間外労働の削減と年次有給休暇の取得促進をしています。

● 健康経営(従業員の健康増進支援)

従業員一人ひとりが健康で安全に働き続けることができる職場づくりをめざし、2022年に健康経営宣言を発出しました。メンタルヘルス対策の推進・産業医等と連携した保健指導の拡充など、従業員の健康促進活動を推進しています。こうし

た活動実績等が評価され、2023年より「健康経営優良法人(大規模法人部門)」に認定されました。



5. ダイバーシティ&インクルージョン

● グローバルカンパニーとしての人権尊重の取り組み

人権尊重の責任を果たすグローバルカンパニーとして、2023年度は「ロジスティードグループ人権方針」の制定、経営幹部を含めた教育の実施および国内外グループ会社81社

にデスクトップリサーチなど人権デューデリジェンスを実施しました。今後は、サプライチェーンを含めた人権デューデリジェンスを推進していきます。

● 女性活躍推進

女性が活躍できる職場を実現するため、女性社員の計画的育成や仕事と育児/介護の両立支援制度の整備を含めて働きやすい環境づくりに取り組んでいます。国内グループ会社を対象として、女性管理職登用への意識づけを目的とした

「リーダーシップ研修」や「キャリア開発研修」、上長向けの理解促進研修を実施しています。

女性管理職比率
対象範囲：ロジスティード **7.3%**

● 仕事と育児/介護の両立支援

育児との両立支援制度全般の周知や男性の育児休業取得の職場理解を高めることは、ダイバーシティ&インクルージョンの促進につながると考えており、制度の理解や制度を利用しやすい環境づくりを推進しています。2023年度は、「両立支援ハンドブック」を個人所有のデバイスから

も閲覧可能とし、eラーニングで全社員が受講可能な「キャリアデザインのための育児両立講座」を実施するなど理解の醸成に努めています。

男性育児休業取得率
対象範囲：ロジスティード **59.0%**

● LGBTQ+への取り組み

セクシャルティに関わるハラスメント防止と多様な人材の活躍を促進するにあたり、LGBTQ+への理解促進に取り組んでいます。ロジスティードおよび国内グループ会社の

全従業員が利用できる「LGBTQ+社外相談窓口」を設置し、誰でもいつでも相談できる環境整備を行っています。

6. 従業員エンゲージメントの向上

● LOGISTEED WAYの浸透

当社グループの意思決定の起点である「LOGISTEED WAY」の浸透施策として、経営幹部と従業員とのインタラク

ティブなコミュニケーション機会の提供や行動規範浸透のeラーニングを国内外で展開しています。

● 従業員エンゲージメント向上施策の共有

国内では、全従業員を対象としたエンゲージメントサーベイを年1回実施し、組織風土変革の活動につなげています。

2023年度からは、エンゲージメントスコア向上の成功事例を全社で共有するなどの取り組みに着手しています。

● 従業員エンゲージメントサーベイのグローバル展開

海外については、2023年度よりエリアを限定しトライアル実施を行い、2024年度は海外の主要なグループ会社に対

象を拡大して実施を予定しています。

● エンゲージメントサーベイ結果の活用

サーベイ結果を通して全社/各部門の風土課題を明確化し、経営レベルでの共有と議論を踏まえながら経営・人事・各職場ごとに、「経営幹部との対話会の開催」や「管理職向け部下コミュニケーション研修の実施」「業務改善検討会の実施」など対応施策の策定と実行を図るスキームで推進しています。

従業員エンゲージメントサーベイ(2023年度)
ー 持続可能なエンゲージメントスコア^{※1}ー
対象範囲：ロジスティード、国内グループ会社 **64^{※2}**

※1 企業の成長性と相関性の高い複数設問の平均スコア
※2 全回答者のうち好意的回答者の割合をスコア化

担当役員メッセージ



執行役員(CHRO)
人事総務本部長
工藤 司

物流業界は、社会の持続的成長を支えるインフラであり、当社においてその物流現場を支える従業員は最も重要な経営資本です。2023年度は、当社競争力の源泉である従業員が安全・健康に働きながら高い意欲を持って自己成長を実現できる組織づくりに取り組んでまいりました。また、2024年4月には国内事業の持続的な成長と海外事業の強化・拡大を目的として全社組織体制を変更いたしました。今後はグローバル全体での事業成長を加速させる組織・人材力の強化に取り組んでまいります。