

# 人的資本への取り組み 一人財力の強化

詳細はWebサイトをご参照ください <https://www.logisteed.com/jp/csr/social/human-resources/DE&I・ワークライフバランス>

「LOGISTEED2030」の実現を牽引する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」を強化するとともに、ロジスティードグループの事業運営・カルチャーの基盤である「LOGISTEED WAY」の従業員一人ひとりへの浸透のために人財育成プログラムの活用を積極的に行っています。



## 人財の確保・定着

「LOGISTEED2030」の実現に向けて、グローバル人材、DX人材、女性比率の向上など、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

「LOGISTEED2030」の実現に向け、階層別・職種別の期待役割の遂行に必要な全社レベルでの人財育成施策とともに、上長と部下の対話を通じた個々人の育成計画と実行を推進しています。また、事業戦略の重要な柱である海外事業の成長のため、海外グループ会社も含めてグローバル人材の育成を強化しています。

## 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。

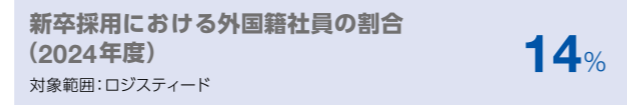
## 1. 人財の確保・定着

### ● 成長を支える多様な人財の確保

**・多様性の確保**  
成長を支える優秀な人財を広く獲得するために、外国籍社員の採用や、採用における女性比率の向上などの施策を積極的に行っています。

**・DX人材の確保**  
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、サプライチェーン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。

**・専門人材の確保**  
経験者採用において、物流分野に限らず、IT、法務、会計など、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。



### ● 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**  
新入社員や経験者採用者を対象に組織への早期順応・定着を促進するため、企業理念や行動指針である「LOGISTEED WAY」、安全、法令遵守などの研修を実施し、企業文化の理解浸透を図っています。

**・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、そのほか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年度から人財育成の重点施策として、「LOGISTEED WAY」浸透を目的として入社2年目から新任課長を対象とした

役員との対話講座や、職場運営の起点となる課長職(国内)を対象とした「マネジメント強化研修」を実施しています。

### ● 成長を支える多様な人財の育成

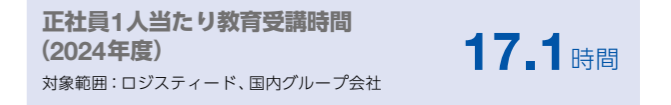
「LOGISTEED2030」を牽引する人財の要素として、3PL現場力、DX、グローバルの3つを重点育成テーマに設定しています。それぞれのテーマで当社オリジナルの育成プロ

グラムを整備し、ポジションごとの期待役割やスキルレベルに応じて、必要な教育機会の提供を行っています。

### ● グローバル人材の育成

経営人材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材の見える化、育成を推進しています。国内人材は、若手の早期選抜、社員のキャリアステージを踏まえた海外業務研修制度、海外赴任者育成研修の実施、実践的なコミュニケーションスキルの向上を目的とした学習機会の提供等に取り組んでいます。海外人材については、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、今後は経営人材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

ならびに日本もしくは第三国での集合研修、人事ローテーション等を推進し、国や地域を超えて多様な人を巻き込み、グローバルワイドでビジネスをリードできる国内外の「グローバル人材」の育成を図っています。



## 3. 人事制度基盤の刷新

### ● ジョブ型人事制度の導入

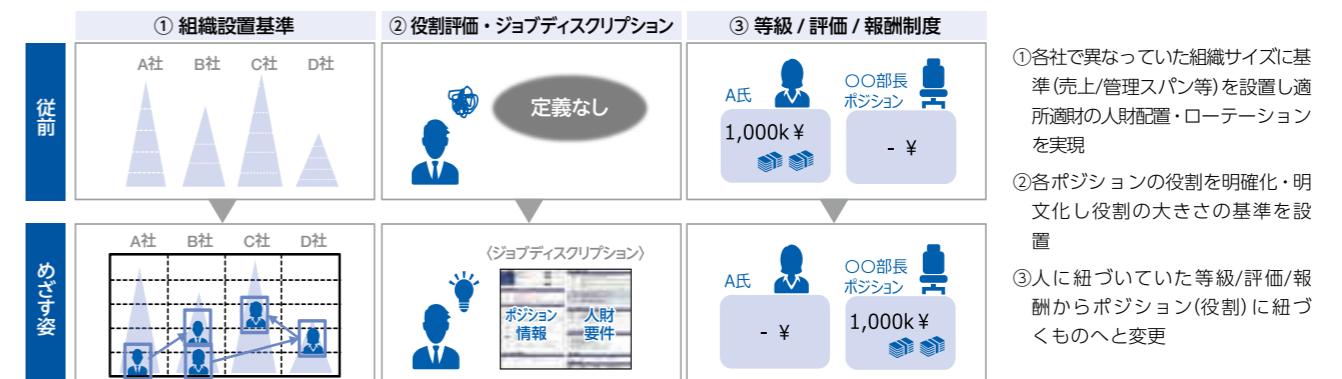
ポジションごとに求められる役割や必要なスキルなどを明確にしたジョブディスクリプションを策定し、年功ではなく、役割に応じた公正な評価を処遇に反映、また社員が自

律的にキャリアを構築できる「ジョブ型人事制度」への転換を進めています。

### ● 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「人材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材の計画的な育成・配置等を行う人事戦略をめざしています。当該プラッ

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材力向上につなげていきます。



# 人的資本への取り組み — 組織の活性化 —

「LOGISTEED2030」の実現に向けて、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財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

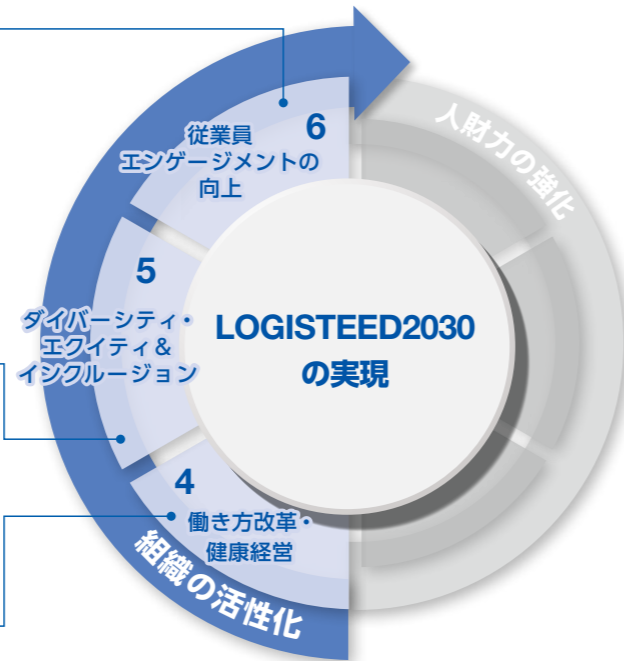
当社グループは「LOGISTEED2030」の実現に向けてM&Aを国内外で進めているため、一人ひとりが同じ方向を向いて一丸となって取り組むことの重要性がさらに高まっています。2024年度のエンゲージメントサーベイの結果から、特に「経営陣リーダーシップ」や「方針・目標の浸透・理解」に課題があることが把握できたため、改善に向け、各種施策を実施しています。

## ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

グローバル物流企業としての成長には、多様な価値観やバックグラウンドを持つ人財の活躍による国内外での組織力と競争力の継続的な向上が求められています。当社グループではDE&Iの促進のため多様な働き方を実現する制度や仕組みの整備に加え、教育等による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、多様な人財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

### ● VC活動を通じた「働き方」の改善とエンゲージメント向上

当社グループでは、従業員一人ひとりの現場起点での主体的な業務改善を積極的にサポートするVC活動(Value Change & Creation活動)を行っています。この改善活動は、

個々人の効率的な働き方の実現と事例共有を通じた組織の生産性向上に寄与するとともに、従業員の主体的な取り組みによるエンゲージメントの向上にもつながっています。

### ● 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するとともに、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を促進しています。

平均時間外労働時間  
対象範囲：ロジスティード **28.6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 **68.3%**

### ● 健康経営(従業員の健康増進支援)

従業員一人ひとりの心身ともに健康で心豊かな生活の実現をめざし、2022年8月に「健康経営宣言」を発出しました。主な取り組みとして、グループ健康管理室を設置し、産業医・保健師・公認心理師などの産業保健スタッフと健康保険組合が一体となり、従業員と家族の健康維持・向上に努めています。こうした活動実績等が評価され、2023年より3年連続

で「健康経営優良法人(大規模法人部門)」に認定されています。



## 5. ダイバーシティ・エクイティ&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、2024年度は人権デュー・ディリジェンスのプロセスの一部として人権侵害リスクの低減活動に取り組みました。具体的には世界各国の法令への対応や、外国人技能実習生の就労環

境の調査等を実施しました。今後のサプライチェーンへの人権デュー・ディリジェンスの拡大も視野に入れながら、引き続き人権尊重の取り組み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登用、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」、女性社員の向上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 **6.9%**

### ● 仕事と育児/介護の両立支援

育児や介護と仕事の両立が可能な環境にすることは、誰もが働きやすい会社であるためのダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの促進に欠かせないと考えており、両立支援制度の理解浸透や制度を利用しやすい環境づくりを推進しています。2024年度は、男性育児休のeラーニングの

実施や、介護と仕事の両立に関する情報コンテンツの定期配信等によって、育児や介護と仕事の両立についても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 **37.8%**

### ● LGBTQ+への取り組み

セクシャリティに関わるハラスメント防止と多様な人財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

### ● エンゲージメント向上のサイクル

2021年よりエンゲージメントサーベイを年1回実施しており、2024年度は海外の主要なグループ会社(26社)へも展開しました。2025年度はさらに対象を拡大し、国内外連

結ベースでの実施を予定しています。サーベイ結果は、経営・人事・職場のレイヤーごとに課題を明確にし、対応施策の策定と実行を図るスキームで変革を推進しています。

### ● 課題項目への取り組み

サーベイ結果を踏まえ、当社グループの意思決定の起点である「LOGISTEED WAY」をさらに浸透させる施策として、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の機会を提供しています。また、方針・戦略施策の起点と

なるミドルマネージャーを対象にマネジメント強化研修を実施し、全社戦略の浸透強化を図っています。

従業員エンゲージメントサーベイ(2024年度)  
対象範囲：ロジスティード、国内グループ会社、海外グループ会社 **74\***

\* 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

グローバル物流企業としてのさらなる成長のため、当社は「日本で勝ち、世界で伸ばす組織と人財の実現」をめざしております。このため、2024年度以降、グローバルな組織体制の整備、国内外でのグローバル人財の採用・登用・育成を強力に進めてきております。また、海外グループ会社やM&Aにより新たに当社に加わった会社も含めて「One LOGISTEED」としての一体経営を推進するため、当社カルチャーの基盤である「LOGISTEED WAY」とVC活動をこれまで以上にグローバルに展開し、浸透させてまいります。

執行役員(CHRO)  
人事総務本部長  
工藤 司

