

特集2 ― 人的資本への取り組み ―

「経営理念」「経営ビジョン」「行動指針」「成功要件」から構成される「LOGISTEED WAY」は、当社グループのあり方と進むべき道を示したものです。中長期的にめざす姿である「LOGISTEED2030」に向けて、「LOGISTEED WAY」を実践/牽引する人財で組織化された集団の実現をめざしていきます。

組織の活性化

従業員エンゲージメントの向上

持続的な成長の実現には、従業員と会社のつながりの強さ、エンゲージメントが重要です。エンゲージメント向上に向け、会社と従業員一人ひとりとをつなぐ軸となる「LOGISTEED WAY」の理解浸透を推進しています。また、エンゲージメントサーベイを実施し、調査から浮き彫りになった課題のフォローアップやモニタリングを行うことで、エンゲージメントの向上につなげています。

■ LOGISTEED WAYの浸透

「LOGISTEED WAY」の考え方を従業員の行動や判断基準に定着させる各種取り組みを実施しています。2023年度より、会長執行役員を中心とした経営陣幹部が「LOGISTEED WAY」について従業員と直接ディスカッションする場を設置し、理解浸透を図っています。

■ 国内での従業員エンゲージメントサーベイの活用

組織活性化や従業員のエンゲージメント向上に向けて、年1回のエンゲージメントサーベイを行っています。結果の詳細を分析し、社内課題を抽出したうえで、課題解決に向けた取り組みを進めています。

■ 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年度にエリアを絞り試験的に実施したうえで、2024年度中での国内外同時実施を検討しています。

■ フォローアップ

エンゲージメントサーベイの経年での結果分析や組織単位での課題洗い出し、対策の実施等により、組織の活性化に取り組んでいます。サーベイの結果を踏まえ、2022年度は、「LOGISTEED WAY」の理解浸透や従業員のマネジメント力強化に向けた教育プログラムの準備を進め、2023年度から教育を実施しています。

従業員エンゲージメントサーベイ ―持続可能なエンゲージメントスコア※1― (2022年度)

対象範囲：ロジスティード、国内グループ会社

※1 貢献意欲や帰属意識などに関する設問によって測定される企業の成長性との相関性が高い指標。目標値を設定しエンゲージメント向上につなげている。

※2 好意的回答の合計スコア

66^{※2}

ダイバーシティ&インクルージョン

多様な人財の活躍は、ロジスティードグループが物流事業を通じて社会に貢献するうえで重要な取り組みと考えています。多様な働き方を実現する制度や仕組みの整備に加え、教育等を通じたダイバーシティ&インクルージョンの風土醸成を促進しています。

■ グローバルカンパニーとしての人権尊重の取り組み

人権尊重の取り組みをダイバーシティ&インクルージョンの基盤として位置付けています。グローバルカンパニーとしての人権尊重の責任を果たすため、2023年4月に「ロジスティードグループ人権方針」を制定しました。また、グループの経営幹部を含めた教育・研修などの啓発活動を国内外で推進していくとともに、人権デューデリジェンスの仕組みの構築をめざしています。(→P74)

■ 女性活躍推進

女性が活躍できる職場を実現することはグローバルカンパニーの必要条件と捉え、各種取り組みを進めています。2022年度は、女性管理職登用への意識付けを目的とした「リーダーシップ研修」や「キャリア開発研修」のほか、上長向けの理解促進研修を実施し、女性従業員の計画的な育成や働きやすい環境づくりにつなげています。

■ 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、性別役割意識の解消につながります。2022年度は、育児・介護休業関連法の改正ポイントと、男性従業員の育休取得が職場におよぼす影響にフォーカスした「男性育休取得推進セミナー」を開催し、国内グループ従業員約270名が参加（オンライン含む）しました。また、社内イントラネットに掲載している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するなど、制度を利用しやすい環境づくりを進めています。

■ LGBTへの取り組み

セクシュア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、LGBTへの理解促進に取り組んでいます。2022年10月に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LGBT社外相談窓口を設置しました。

	2022年度実績	2023年度目標
女性管理職比率	6.9%	10%
男性育児休業取得率	52.5%	20%

対象範囲：ロジスティード

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あり、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。働き方改革を推進し、多様な人財が組織の中で健康に、安心して、そしてやりがいを持って活躍できる環境を整えることで、組織全体の生産性向上の実現をめざしています。

● 労働時間の適正化(長時間労働の削減)

グローバル[®]でPCログ管理や生体認証、IDカードシステムを導入し、労働時間の適正な管理による従業員・管理者双方の意識改革と時間外労働の削減に取り組むとともに、年次有給休暇を取得しやすい環境づくりも進めています。

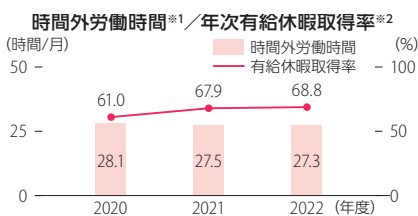
※海外拠点の約80%に生体認証、IDカードシステムを導入(2023年7月時点)

● テレワークの推進

テレワーク勤務制度を導入し、オンライン会議システムなどのITツールを活用したリモートワーク勤務を実施しています。これにより通勤時間削減のほか、業務の整理や見直しにもつなげています。

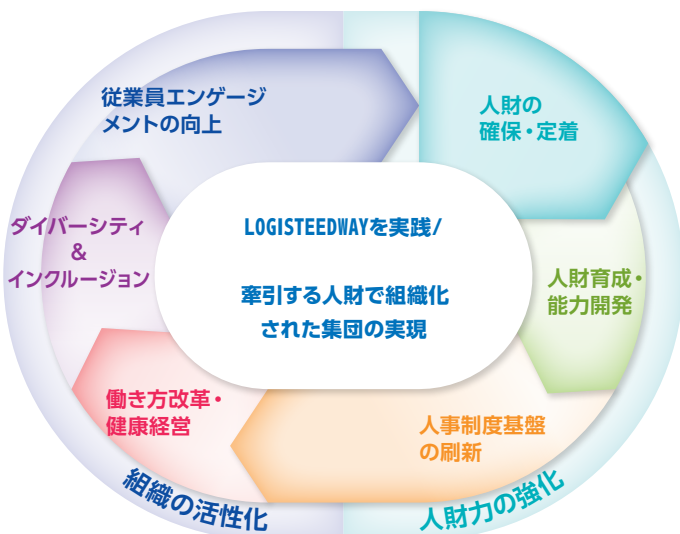
■ 健康経営(従業員の健康増進支援)

従業員の心身健康維持のため、グループ共通の「健康増進施策」を策定し、がん検診を中心とした健診項目の追加やストレスチェックの結果を分析したメンタルヘルス対策を実施しています。メンタルヘルスケアや生活習慣病対策については、健康保険組合とのコラボヘルスを部分的に行いながら取り組んでいます。また、2022年8月に「健康経営宣言」を発出し、健康経営に向けて定めた基本方針のもと、体制を強化し各種施策を推進しています。こうした活動実績等が評価され、2023年3月に「健康経営優良法人2023(大規模法人部門)」に認定されました。



2023
健康経営優良法人
Health and productivity

グローバル3PL リーディングカンパニーへ



人財力の強化

人財の確保・定着

「LOGISTEED2030」に向けて、グローバル人財、DX人財や専門人財などの多様な事業貢献人財の積極的な確保と、その早期活躍のための取り組みを推進しています。

■ 多様な事業貢献人財の確保

● グローバル人財の確保

実践的な語学力を有しながら各国・地域の文化やビジネス環境を理解し、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います。また、新卒採用では外国籍社員を積極的に採用し、国内社員の異文化理解、グローバル化につなげています。

● DX人財の確保

ダイレクトリクルーティングを活用した採用や、物流業界に関心がなかった方々にも興味をもってもらうために、インターンシップや社員との座談会など、物流DXに触れてもらう機会を設けています。

● 専門人財の確保

法務、会計、監査等の専門スキルを持った人財をはじめ、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

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、配属先組織に対する参画意識や生産性に関する改善意識などを測るサーベイを実施し、その結果をもとに上長向けにマネジメントに関するアドバイスをを行っています。また、人財定着率の向上に向け、メンター制度や定期的なキャリア面談など、個々の志向やスキルに寄り添った取り組みを実施しています。

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%

人財育成・能力開発

■ 事業貢献人財の育成

「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人財などの育成研修で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

国内人財と海外人財のそれぞれについて、積極的に育成施策を展開しています。このうち国内人財に対しては、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、英語能力試験の受験費用補助、英語による実践的なコミュニケーション能力を養う自主参加型の学習機会の提供等により、「国や地域を超えて多様な人を巻き込み、グローバルでビジネスをリードできる」、「グローバル人財」を育成しています。

従業員1人当たり教育費 (2022年度)

37,194円

対象範囲：ロジスティード、国内グループ会社
(参考)産労総合研究所「第46回 教育研修費用の実態調査」による2021年度の1人当たり教育費用の平均額：29,904円

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向けて必要となる強くしなやかな人財/組織を創り上げるために、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。

■ ジョブ型人事制度の導入

従業員の能力・意欲に応じた「適所適財」の配置を行い、成果により評価し、処遇制度に反映させる「ジョブ型人事制度」のグループ全体での導入をめざしています。2022年度までにグループ内で「適所適財」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し、国内の主要なグループ会社の管理職を対象に導入を開始しました。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。



従業員に関する取り組みの詳細はWebサイトをご参照ください。

<https://www.logisteed.com/jp/profile/csr/social/employee/>

■ 国内外グループの人事マネジメントシステムの構築

人財データの蓄積・一元管理が可能な国内/海外グループ共通の「人財見える化プラットフォーム」の構築を進め、ジョブディスクリプションで整理された「ポジション」ごとに期待される人財像に対して、計画的に確保・育成・配置などを行う、人事戦略の実現をめざしています。また、このプラットフォームの活用により、従業員と上長双方でのジョブディスクリプションとのギャップの把握が可能となることから、従業員自らのキャリア設計や上長のサポートを受けながらのスキル向上など、従業員の総戦力化にもつなげていきます。

<ジョブ型人事制度>

