



2024 年 6 月更新
株式会社タカキ物流サービス

次世代法・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

非正規社員を社員登用するキャリアアップの制度はありますが、まだ十分活用できていないのが現状です。しかし近年は非正規社員を中心とし女性が全従業員の 4 人に 1 人にまで増えており、人員構成が変化してきました。弊社では 2021 年度より運転手職場環境の良好度を図る“働きやすい職場認証制度”に取り組んでおり、2021 年度に「一つ星」2023 年度に「二つ星」の認証をいただきました。引き続き働きやすい環境整備と並行し、現場で活躍している女性非正規社員の社員への登用をより積極的に行い、活躍の場を広げていきます。当社はアンデルセングループ内各社と連携して人材のキャリア育成を進め、男性も女性もイキイキと活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定します。

I. 行動計画期間

2021 年 4 月 1 日～2026 年 3 月 31 日

2. 内容

【次世代育成支援対策推進法に基づく目標】雇用環境の整備に関する事項

目標1: ライフイベントがキャリアの途絶要因とならないための意識改革とネットワーク構築

< 対策・実施時期 >

- | | |
|-------------|--|
| 2024 年 9 月 | 係長クラス昇格者を対象とした研修実施
両立支援の社内制度を説明し、男女もののワーク・ライフ・バランスの意識を高める |
| 2024 年 10 月 | アンデルセングループ「父・母の会」の実施
経営層と育児当事者及び今後育児を考える若い方が意見交換を行い、育児と仕事を両立させることがキャリアの途絶要因とならないための意識改革、育児をしながらでも働きやすい職場環境を形成していく |
| 計画期間中 | 「パパママ応援相談窓口」、「介護離職防止＆両立サポート窓口」にて相談対応の継続
「育児者専用 SNS」産・育休者と復職した育児者のネットワーク構築の継続 |

【次世代育成支援対策推進法に基づく目標】雇用環境の整備に関する事項

目標 2: 働きやすい職場環境整備と柔軟な働き方をサポートする制度の周知を継続実施

< 対策・実施時期 >

- | | |
|---------------|--|
| 2024 年 9～10 月 | 残業削減の取組や育児・介護休業の取りやすさや復帰してからの働き方に関するエンゲージメント調査の実施をし、現状把握をし、問題や改善点について確認する |
| 計画期間中 | 残業削減への取組と同時に年次有給休暇の計画取得の推進実施
定期的に「次世代ワーク通信」で育児・介護と両立する従業員が利用できる制度の周知を行う |

【女性活躍推進法に基づく目標】女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

目標 1. 社員採用した労働者に占める女性労働者の割合を 10.0%以上にする

＜対策・実施時期＞

- 2024 年 7 月～
1. 非正規のトラック乗務員応募時には会社説明会を実施し、社員へのキャリア説明
トラック乗務員は正社員の手前の契約社員でのキャリアスタートを基本とし採用する
 2. トラック乗務員以外の職種も 8 時間勤務希望の方は積極的に契約社員とし採用する

契約社員採用をスタートとし、その後ご本人の希望と仕事ぶりにより、社員登用試験を受験いただく。
合格の場合、試験翌月より社員登用をする

【女性活躍推進法に基づく目標】職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

目標 2. 社員の年次有給休暇の取得率を 50.0%以上にする

＜対策・実施時期＞

- 2024 年 7 月～
- 年次有給休暇の計画的取得のため、毎月 3 回の取得と計画の進捗管理をし、ワーク・ライフ・バランスの取れた働き方を推進する
(年次有給休暇は、時間単位、半日単位での利用も可能としている)