

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

阪南倉庫株式会社行動計画

「プロフェッショナル人材の育成と活躍」を目的とし、従業員が仕事と家庭を両立しながら能力を最大限に発揮できるよう、働きやすい環境の整備を進めるため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2025年4月1日 ～ 2030年3月31日までの 5年間

2. 内容

目標1：育児休業取得率の向上

育児休業取得率50%以上を目指し、仕事と子育ての両立を支援する。

<対策>

毎年5月～ 育児休業取得促進のためのパンフレット等を作成し、掲示等により周知する。

管理職向け研修の実施、相談窓口の設置、育休経験者の声を社内で共有する等、取得しやすい風土を醸成する。

取得後の復帰支援制度を整備し、スムーズな復帰を支援する。

毎年3月～ 取得対象者の有無を確認し、今後の課題を特定。

目標2：女性のキャリアアップ支援

女性の活躍を促進し、以下の資格取得者数を増加させる。

リフト運転資格者数： 9名→15名以上

倉庫管理主任者数： 6名→15名以上

<対策>

毎年5月～ 各部署で上司が従業員の業務内容・配置を見直す。

将来の育成を目的とした教育訓練計画表を作成、計画表に基づき受講申し込みをする。

毎年3月～ 計画表に対して評価を行い、次年度の課題を洗い出す。

目標 3：平均勤続年数の向上

全従業員の平均勤続年数を 18 年以上にし、特に、女性の平均勤続年数を
10 年から 15 年以上に引き上げる。

<対策>

- 毎年 5 月～ 入社時・2 年目・3 年目・中堅社員向けの研修を充実させる。
定期的上司と従業員が面談を行い、キャリアプランや職場環境に
関する意見を交換する。
- 問題となる不安要素に対して都度対策を講じる。
- 毎年 3 月～ 年間の定着率を分析し、改善策を検討・実施。