

【次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画】

カンダ物流株式会社 行動計画

従業員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り、働きやすい雇用環境の整備を行う為、次の様に行動計画を策定する。

【行動期間】

2022年(令和4年)4月1日～2025年(令和7年)3月31日

【目標①】

「育児休業等を取得しやすい環境を作る」

【対策】

2022年4月1日～

- ・制度などについて従業員への周知を行う

2023年4月1日～

- ・所属長等を対象に研修を実施し、適正な運用を図る

2024年4月1日～

- ・制度の見直しを検討する

【目標②】

「従業員一人当たりの有給休暇取得率を60%以上とする」

【対策】

2022年4月1日～

- ・従業員の有給取得率をデータ化し、有給休暇の取得を推奨する

2023年4月1日～

- ・各店所毎の有給休暇取得率向上計画を策定する

2024年4月1日～

- ・計画に基づいた各店所での取組結果より、計画の見直しを行う

【女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画】

カンダ物流株式会社 行動計画

女性を積極的に採用し、今後女性が長く働き続ける職場環境の整備を一層進め、様々な業務で活躍出来る人材を育てていく為に、次の様に行動計画を策定する。

【行動期間】

2022年(令和4年)4月1日～2025年(令和7年)3月31日

【当社の課題】

現在の女性社員の割合が少ない
女性の就業期間が短い
スキルアップ出来る機会が少ない

【目標①】：女性労働者に対する職場生活に関する機会の提供項目
「女性社員の採用を積極的に推進し、毎年5名以上の採用を継続的に行う」

【取組内容①】

2022年4月1日～

- ・女性採用を積極的に行い、女性社員の割合を増やしていく
- ・ホームページ、求人募集等で女性が活躍出来る企業である事をPRする

2023年4月1日～

- ・1年毎のフォローアップとヒアリングを実施する
- ・女性が働きやすい職場環境を整備する

2024年4月1日～

- ・女性にも取り扱いやすい貨物の獲得を図る

【取組内容②】

2022年4月1日～

- ・制度の見直しを図りスキルアップに取組易い環境を整える
- ・各種講習会への参加を促し、知識・技能のスキルアップを図る

2023年4月1日～

- ・資格取得を推奨する

【目標②】：職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
「従業員一人当たりの有給休暇取得率を60%以上とする」

【取組内容】

2022年4月1日～

- ・従業員の有給取得率をデータ化し、有給休暇の取得を推奨する

2023年4月1日～

- ・各店所毎の有給休暇取得率向上計画を策定する

2024年4月1日～

- ・計画に基づいた各店所での取組結果より、計画の見直しを行う