

わたしたちの「ワーク・ライフ・バランス」推進のための取り組み

当社は、2020年にSDGsを踏まえつつ事業活動を整理のうえ、「将来ビジョン」を取りまとめました。

「将来ビジョン」は、当社が変わらずに追求し続ける「使命」と2030年時点において目指す「ビジョン2030」、そして「ビジョン2030」を達成するため五つの「2030年にありたい当社の姿」から構成されます。「2030年にありたい当社の姿」のひとつとして『人財育成のモデル企業』を目指すことを掲げています。

<2030年にありたい当社の姿>

- ①誠実 (Integrity) : 地域や社会に一層貢献する物流企業へ
- ②挑戦 (Initiative) : 世界に挑戦するグローバル企業へ
- ③レジリエンス (Resilience) : BCPの先導企業へ
- ④環境 (Environment) : 環境に配慮する企業へ
- ⑤人財 (Human property) : 人財育成のモデル企業へ

人財 (Human property) : 人財育成のモデル企業へ

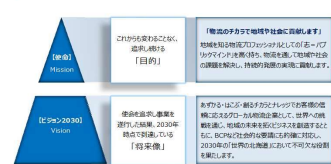
- 経済価値と社会価値を両立し高めていくためには、創造性に優れた人材の獲得と育成が鍵となります。そのため、社員一人ひとりがモチベーション高く成長し活躍できる仕組みづくりが重要であり、人財力の向上を経営の最重要課題と位置づけ、人財育成のモデル企業を目指します。
- 男女問わず職域を拡大し、仕事を通じた自己実現を達成できるようサポートします。



「将来ビジョン」の策定について

当社は、創設50周年を迎え、SDGsを踏まえた事業活動の整理のうえ、「将来ビジョン」を取りまとめました。当社は、創設50周年を迎え、SDGsを踏まえた事業活動の整理のうえ、「将来ビジョン」を取りまとめました。当社は、創設50周年を迎え、SDGsを踏まえた事業活動の整理のうえ、「将来ビジョン」を取りまとめました。

<使命の継承と未来の展望>
当社の創業50周年を迎え、SDGsを踏まえた事業活動の整理のうえ、「将来ビジョン」を取りまとめました。当社は、創設50周年を迎え、SDGsを踏まえた事業活動の整理のうえ、「将来ビジョン」を取りまとめました。



SDGとの連携
SDG1: 貧困をなくそう
SDG2: 持続可能な食料
SDG3: 健康と長寿
SDG4: 質の高い教育
SDG5: ジェンダー平等
SDG8: 持続可能な経済成長
SDG9: 産業と革新
SDG10: 公平な社会
SDG11: 持続可能な都市
SDG12: 持続可能な消費と生産
SDG13: 気候変動
SDG14: 海洋資源
SDG15: 陸域生態系



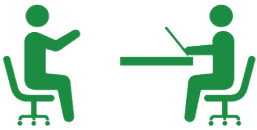
2030年にありたい当社の姿
この将来ビジョンは、当社の使命と2030年のビジョンを踏まえ、SDGsの達成を促すための取り組みをまとめたものです。当社は、創設50周年を迎え、SDGsを踏まえた事業活動の整理のうえ、「将来ビジョン」を取りまとめました。



誠実 (Integrity) : 地域や社会に一層貢献する物流企業へ
挑戦 (Initiative) : 世界に挑戦するグローバル企業へ
レジリエンス (Resilience) : BCPの先導企業へ
環境 (Environment) : 環境に配慮する企業へ
人財 (Human property) : 人財育成のモデル企業へ

このように、当社は **人財育成** を経営の最重要課題と位置づけ、社員一人ひとりがモチベーション高く成長し活躍できるための取り組みを進めております。その取り組みの一例をご紹介します。

▶ 「1 on 1ミーティング」を実施しています



ワーク・ライフ・バランス推進のためには社員それぞれの仕事に関する考え方、仕事の状況などを理解しようという点で社内のコミュニケーション円滑化が重要です。当社は、2020年度より全社員を対象に「1 on 1ミーティング」を定期的実施し、部下の現状や悩み、業務負荷の状況等を共有しながら、部下の育成や働きやすい職場づくりを進めています。

1on1ミーティングとは、... 部下と上司が定期的に行う1対1の面談(対話)。部下は業務以下の悩みも含め上司相談し、上司は部下の成長を目的としてコーチングやティーチングを行う。



部下・上司の距離が縮まり信頼関係の構築につながった。

普段は言えない自分の考えや意見を上司に伝える良い機会となった。

部下の現状や悩みごとを受け入れながら、部下の成長を促進するための育成の時間となった。

▶ 「中学校就学まで」子供の看護休暇を取得することができます



当社は、子育て中の社員の就労を支援するため、育児・介護休業法では「小学校就学まで」の子とされている子の看護休暇の対象を2021年より「中学校就学まで」の子に拡大しました。また、取得単位を従来の「一日単位」から「30分単位」での取得も可能に変更し、看護休暇を取得し易いようにしています。

対象範囲の拡大により、夫婦互いに協力して子育てができるようになった。

30分単位で取得ができるため、子育てと仕事の両立がし易くなった。

有給休暇を余暇に有効活用できるようになった。



▶ 仕事を通じた自己実現をサポートしています



当社は、階層別での集合研修を充実させるほか、資格取得や自己研鑽の費用を助成する制度を運営し、社員の能力開発を支援しています。また、当社の「将来ビジョン」は、中堅・若手社員によるプロジェクトチームの検討結果を踏まえ策定しておりますが、中堅・若手社員を全社的な方針の策定に関与させることにより、参加メンバーの成長や仕事に対する満足感の醸成に繋げています。



新しい考え方や正しい知識を学べる良い機会となった。

視野が拡大し多角的な見方や考え方ができるようになった。

研修者同士の交流の機会が増え、横のつながりを構築するきっかけになった。