

「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の策定について

この度、第四回行動計画の期間満了に伴い、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、新たに行動計画を策定しました。

計画は以下の通りです。

三和倉庫行動計画

社員がその能力を十分に発揮することができ、また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ため、以下の行動計画を策定する。

【計画期間】 2025 年 4 月 1 日～2028 年 3 月 31 日の 3 年間

【目標 1】 計画期間内に、男性従業員の育児休業取得率を 30% 以上にする。

＜対策＞

2025 年 4 月～管理職向け研修の実施（男性育休の意義、取得促進、業務分担、ハラスメント防止）

2025 年 6 月～男性従業員への育休制度に関する個別説明の実施。

2025 年 6 月～育休に関する相談窓口の設置・周知。

【目標 2】 時間外・休日労働時間の平均が毎月 30 時間以上の従業員が 0 人になることを目指す。

＜対策＞

2025 年 4 月～従業員が自身の時間外労働がよりわかりやすくなるように就業システムを変更する。

2025 年 10 月～システム上で有休取得日数が少ない従業員にはアラートが表示されるようにする。

2026 年 4 月～管理職を対象とした労働時間管理の研修の実施。

2027 年 4 月～各事業場を対象としたヒアリングを実施し、問題点の把握

「女性活躍推進法」に基づく

一般事業主行動計画の策定について

この度、第一回行動計画の期間満了に伴い、「女性活躍推進法」に基づき、新たに行動計画を策定しました。

計画は以下の通りです。

三和倉庫行動計画

社員が男女ともに全社員が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する。

【計画期間】 2025 年 4 月 1 日～2028 年 3 月 31 日の 3 年間

【目標 1】 計画期間内に、男女ともに平均勤続年数を 18 年以上とする。

＜対策＞

2025 年 4 月～ 従業員に魅力をもってもらえる人事制度の策定。

2026 年 4 月～ 柔軟な働き方や長時間労働是正のための取り組みを検討。

2027 年 4 月～ キャリア面談の実施

【目標 2】 計画期間内に、将来の管理職候補となる女性社員層の育成を強化するため、対象者向けの研修実施やキャリア支援策を充実させる。

＜対策＞

2025 年 4 月～ 昇給・昇格基準の見直しを実施。

2026 年 4 月～ 管理職向け研修の実施。（育成における公平性・多様性理解獲得）

2027 年 4 月～ 男女の公平性が保たれた個人向けの研修の実施。