

人的資本・多様性への取り組みについて

2026 年 6 月 26 日

岡山県貨物運送株式会社

戦 略

(1) 人材の確保と育成

当社は、「サステナビリティ基本方針」のもとに、拠点網を通じた物流効率化と輸送品質の向上を図りつつ、主力の特別積合事業を中心として 3 P L 事業、倉庫事業、静脈物流の拡充など、あらゆるニーズにお応えすることにより、顧客のパートナーとして信頼いただけるよう、サービスと企業価値の向上に取り組んでおります。その事業基盤を維持・強化していくためには、人的資本としての多様な人材の確保が前提となります。そのため当社は採用部門を増強し、職種に応じた人材を幅広く募集するとともに、女性や中途採用者の育成・管理職登用を積極的に進めております。

従業員教育においては、入社前研修、入社後のフォロー研修、ドライバー研修など、職種ごとに教育を実施するとともに、リーダー研修、管理職研修などキャリアに応じた教育を行い、知識とスキルの向上を図っております。また、営業支援ツールやコミュニケーションシートにより、上司と従業員間の情報共有を図るとともに、従業員個々の課題や将来に向けての考え方を把握し、自律的なキャリア形成を推進しております。

(2) 女性活躍推進

当社は、女性社員が自身の強みを活かし活躍出来る職場環境の整備を進めながら、両立支援制度を利用することが可能な体制を整え、ライフステージの変化に対応出来る個々のキャリア形成への支援に取り組んでおります。また、就業継続が出来ることが女性の管理職昇進意欲の向上にも寄与するものと考え推進しております。

(3) 健康経営

当社は、全従業員の健康がすべての基盤であるとの認識のもと、健康第一の職場風土の醸成、豊かな社会実現のための自律的な健康保持増進活動を心掛け、また一人ひとりが健康で意欲的に働きいつまでも元気で生活することが出来ることが重要と考え、「健康経営宣言」を制定しております。

(詳細→) <https://www.okaken.co.jp/company/health/>

指標と目標

当社は、多様な人材の育成とともに従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮した社内体制の整備を目指し、以下の指標と目標を設定しております。

(1) 管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合

目標： 2029 年 3 月期までに 20%とする

実績： 2026 年 3 月期 2.8%

2025 年 3 月期 2.7%

(2) 男性労働者の育児休業取得率

目標： 2029 年 3 月期までに 50%とする

実績： 2026 年 3 月期 22.2%

2025 年 3 月期 25.0%

(3) 平均有給休暇取得日数

目標： 2029 年 3 月期までに 10 日以上とする

実績： 2026 年 3 月期 9 日

2025 年 3 月期 8 日