

2026年3月期の目標と実績 ~人材育成~

戦略	【人材代替性】 各部署において主要なポストの代替人員を育成し、事業の安定的な成長に資する組織を構築することを狙いとして、リスクマネジメント委員会にてPDCAを実践しております。	【乗務職の継続育成】 当社グループの事業の根幹を支える乗務職は、高いパフォーマンスを発揮することで他社との差別化を図り、競争力の源泉となっております。入社後のOJTにおいて、「要ルール」の遵守を徹底し、安全運転やコンプライアンスに適う収集業務を習得しております。定期的なミーティングと日々の業務の監督（車載カメラや計測機器による）を通して、高い水準を維持しております。	【多様性の確保】 当社グループでは、中核人材の登用について、能力や適性を総合的に判断して実施しております。中核人材の登用等における多様性確保は、企業価値向上につながる経営課題と認識しており、女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うための「行動計画」を策定し、公表しております。	
指標	【人材代替性】 代替人員	【乗務職の継続育成】 「要ルール」	【多様性の確保】 係長級の役職者に占める女性の割合	【多様性の確保】 管理職に占める女性の割合
目標	100% 確保	違反0	2027年6月末までに50%とする (2025年6月現在36%)	2027年6月末までに倍増 (4名以上)
2026.3期の実績	未達成 達成した部署もあり、全部署にて取組中	軽微な過積載の発生を始め複数のルール違反発生 定例ミーティングや個別指導により都度改善に努めています なお、「要ルール」は、通常の交通規則より厳しい基準を設定しています	2026年 3月末時点 33%	2026年 3月末時点 1名