

株式会社ヤマダフーズ行動計画（次世代法・女性活躍推進法 一体型）

職業生活と家庭生活を両立し、男女がともに活躍できる職場環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間：令和4年9月1日～令和6年8月31日

2. 目標と取組内容：

【目標1】子育てや介護を行う社員の職業生活と家庭生活との両立を支援するための環境整備を行なう。

（対策・取組内容）

令和4年9月～

- ・育児・介護休業規程の見直しと改正を行ない、全社へ内容を周知する
- ・令和6年8月までに、男性の育児休業について、各拠点(秋田工場管轄・茨城工場管轄)で各1名以上取得する

【目標2】令和6年8月まで、社員の年次有給休暇の取得を年間平均13日以上とする。

（対策・取組内容）

現在の年次有給休暇の年間平均取得日数11.62日から、令和5年8月まで社員平均年間12日以上、令和6年8月まで社員平均年間13日以上の取得可能な環境をつくるため、

- ・取得実績を把握し、各部署へ取得日数の周知を行なう
- ・社内グループワーク等や各研修で働きかけを行なう

【目標3】各役職の女性役職者比率を令和6年8月までに下記とする。

課長（責任者・役員）以上	7.0%	← 現在	6.5%
係長級の役職者	25.0%	← 現在	20.0%
主任級の役職者	35.0%	← 現在	32.3%

（対策・取組内容）

令和4年9月～

- ・年2回の人事考課面談を通じてキャリアプランを話し合う

令和4年12月・令和5年12月

- ・女性社員の昇級試験受験候補者を積極的に推薦

【目標4】女性が自己の将来的なキャリア形成のイメージを持てるような職場環境の整備をする。

（対策・取組内容）

令和4年9月～

- ・全社員を対象にした各階級の研修を見直し、新たに組み立てを行なう
- ・外部研修やイーランニングも含め、積極的に研修を導入する