

## 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6年9月1日～令和8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6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
- ・在宅勤務規程の見直しを行い、育児介護を理由としたテレワークを選択できる規定を定める

令和8年8月まで

- ・男性の育児休業について、取得可能対象者の3割以上、取得する

【目標2】令和8年8月までに現在の年間休日107日から116日以上とする。

（対策・取組内容）

令和6年9月～

- ・休日カレンダーを試作し、各本部へ公休を増やした場合の影響ヒアリング
- ・現行の2週4休シフトから4週9休シフトへの変更の試験運用を行う

【目標3】各役職の女性役職者比率を令和8年8月までに下記とする。

|              |       |      |       |
|--------------|-------|------|-------|
| 課長（責任者・役員）以上 | 15.0% | ← 現在 | 12.0% |
| 係長級の役職者      | 25.0% | ← 現在 | 21.7% |
| 主任級の役職者      | 40.0% | ← 現在 | 36.0% |

（対策・取組内容）

令和6年9月～

- ・年2回の人事評価面談を通じてキャリアプランを話し合う

令和6年12月・令和7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】男女の勤続年数（現行：男性13.07年、女性11年）の差を1.5年以下とする。

（対策・取組内容）

令和6年9月～

- ・タレントマネジメントシステムを活用し、自己の将来的なキャリア形成のイメージを持てるように情報提供する
- ・社員のエンゲージメント向上を目的として、従業員満足度調査の実施・フィードバックを行ない、社内コミュニケーションを促進する