

伊藤ハム米久ホールディングス株式会社

第一次 次世代育成支援・女性活躍推進行動計画

全ての従業員が能力を十分に発揮できる職場環境を目指して、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間

2023年4月1日から2026年3月31日

2. 内 容

(目標1) メリハリのある働き方を実現できる職場を醸成するための施策を検討・実施し、有給休暇取得率を一人あたり平均70%以上にする。

<対策>

2023年4月～ (本行動計画以前からの継続事項を含む)

- ・従業員が計画的に有給休暇を取得できるよう、期初に5日間の取得予定日を登録させる。
- ・有給休暇の取得実績・予定を管理し、進捗管理を行う。
- ・「ノー残業デー」を設定し、所定外労働時間の削減を推進する。
- ・その他労働時間の短縮に関して、積極的に労使協議を行う。

(目標2) 管理職層の母集団における女性比率を高めることにより、管理職に占める女性の比率を10%以上にする。

<対策>

2023年4月～ (本行動計画以前からの継続事項を含む)

- ・定期・中途採用での女性の積極採用
- ・育児や介護を理由にした退職者が復職できるジョブリターン制度の運用

(目標3) 男女ともに仕事と育児・介護を両立しやすい雇用環境を整備する。

<対策>

2023年4月～ (本行動計画以前からの継続事項を含む)

- ・育児・介護相談窓口を設置し両立支援に関する相談体制を整備する。
- ・育児休業取得促進に関する方針を社内に周知する。
- ・育児支援制度に関する管理職向け研修を実施する。
- ・フレックスタイム制度、スライドワーク、在宅勤務制度を整備し、育児・介護の状況に応じた柔軟な働き方を可能にする。
- ・育児・介護支援ハンドブックをポータルサイトに掲示し、両立支援制度を社内に周知する。
- ・育児休業者のスムーズな職場復帰を促すため、育児休業者用SNSを運用する。

3. 公表の方法

- ・厚生労働省が運営する「女性の活躍・両立支援総合サイト」に掲載する。

以 上