

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

株式会社東京カネカフード 行動計画

令和4年4月30日

管理チームリーダー

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年4月1日 ～ 令和7年3月31日までの 4年間

2. 内容

目標1：令和7年3月31日までに、年次有給休暇取得率70%以上を定着させる。

<対策>

- 令和4年5月 毎年の段階的な取得率の目標を立てる
- 令和4年5月～ 勤怠システムを改良し、年休取得日数を本人はもちろん上司がすぐに確認・把握できる仕組みにし、取得を促す。
- 令和4年7月～ 業務の多能工化を促進し、取得しやすい環境を作る。
- 令和4年9月～ 年休奨励日や整備日等の在り方を見直し取得しやすい環境を作る
- 毎年5月 実績を評価し、対策を改善する

目標2：キャリア形成に対する教育および育児休業などに関するハラスメント研修を毎年1回実施し、女性のキャリアアップに対しての社内環境を整備する。

<対策>

- 令和4年4月～ 教育対象者と実施時期の検討
- 令和4年6月～ 資料作成（キャリア形成に対する意識をするための資料）
- 令和4年8月 役職者研修（マタハラ等のハラスメント）を実施する。
- 令和5年5月～ 全社員教育訓練時に全従業員に周知、説明資料を社内グループウェアに掲載
- 令和5年10月～ 節目研修時の説明
- 毎年11月 資料見直し

目標3：男女ともに産前～育児休業に関する制度（法令・社内）の情報提供の体制づくりと周知を行う。

<対策>

- 令和4年4月～ 説明資料の作成
- 令和4年9月～ 婚姻時に必ず説明できるように電子申請の見直しを検討
- 令和4年10月～ 婚姻時に人事担当者と面談をし、福利厚生、給付金制度の説明を実施する（男性育休制度、社保免除等）
- 毎年10月 資料の見直し

【女性の活躍の現状に関する情報公表】2022.3月末

- 有給休暇取得率 67.5%（男性：65.7%、女性：71.3%）
- 男女の平均勤続年数の差異 男性：17.5ヶ月、女性：14.7ヶ月