

株式会社フードコネクション
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全社員が活躍できる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。

計画期間	2022年4月1日から2025年3月31日までの3年間
目標1	直接部門の業務内容・働き方を見直し、女性社員の働きやすい労働環境を整備し、直接部門の女性社員の割合を20%程度に増やします。
対策1	<ul style="list-style-type: none">■2022年10月～ 直接部門の女性社員に対し、働き方及び家庭と仕事の両立についての課題・希望などについてヒアリングを実施。■2023年10月～ 役職者に対し、部署の方針・働き方などについてヒアリングを実施。■2023年1月～ 直接部門の女性社員が働きやすい環境作りについて、検討・調整を実施。■2024年4月～ 直接部門の女性社員が働きやすい環境作りについて、実行。
目標2	男性社員…育児休業取得条件を満たした社員の育児休業取得割合を30%以上にする。 女性社員…育児休業を取得した社員の職場復帰割合100%とし、職場復帰日から1年以内の離職者を5%未満にする。
対策2	<ul style="list-style-type: none">■2022年4月～ 産前産後・育児休業中従業員及び職場復帰した従業員へヒアリングを実施し、実態・要望・問題点の把握を実施。■2022年10月～ 男性社員の育児休業取得、女性社員の育児休業復帰後の課題解決について、社内制度・体制の見直し及び改善について検討を実施。■2023年5月～ 役職者に対し、育児休業制度の仕組み及び育児休業取得に対し、理解を深めるための研修を実施。■2023年10月～ 育児休業制度及び社内の育児休業制度について、社内誌・イントラネット等により社員に周知を行う。

目標3	全社の有給休暇取得率を50%以上とする。
対策3	<ul style="list-style-type: none">■2022年6月～ 毎月、有給休暇取得率を役職者に報告。■2022年12月～ 平均有給休暇取得率が低い部署について、当該部署の役職者及び本人に対し、有給休暇未取得理由について、ヒアリングを実施。■2023年6月～ 有給休暇未消化について、外的要因に起因する事柄について、対応及び改善策について、対応の検討を実施。■2024年1月～ 有給休暇制度の周知及び有給休暇取得推進制度の実施。